

IPOTESI DI

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

PARTE GIURIDICA 2016 – 2018

PARTE ECONOMICA 2018

sottoscritto il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a Roma

In data \_\_\_\_\_\_\_\_ le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI parte normativa 2016-2018 e parte economica 2018, per il personale delle Aree:

|  |
| --- |
| **PER L’INPS** |

|  |  |
| --- | --- |
| Il Presidente delle delegazione | Il Direttore Generale |
| trattante |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Il Direttore Centrale Risorse Umane | Il Direttore Centrale Organizzazione e Sistemi informativi |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Il Direttore Centrale Pianificazione |  |
| e Controllo di Gestione | Il Direttore centrale Servizi agli utenti  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Il Direttore Regionale per la Calabria |  |
|  |  |
|  |  |
| **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI** |

|  |  |
| --- | --- |
| FP/ CGIL |  |
|  |  |
|  |  |
| CISL/FP  |  |
|  |  |
|  |  |
| UIL/PA  |  |
|  |  |
|  |  |
| CONFINTESA  |  |
|  |  |
|  |  |
| FED. CONFSAL UNSAFLP |  |

**TITOLO I**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

1. **Articolo 1**
2. **Campo di applicazione**
3. Il presente 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 determinato ed indeterminato.
4. 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.
5. Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro analogo istituto giuridico presso l’INPS, proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all’art.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, spetta, salvo diversa previsione, il trattamento accessorio disciplinato dal presente CCNI, fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l’amministrazione di appartenenza.
6. Al personale docente del Liceo delle Scienze Umane – San Bartolomeo, si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.
7. Il presente CCNI concerne il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 per la parte giuridica e 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018 per la parte economica.
8. Gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, salvo diversa prescrizione dello stesso.
9. Relativamente alla parte giuridica, il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente fino ad una diversa disciplina normativa e/o contrattuale.

**TITOLO II**

**RELAZIONI SINDACALI**

**Articolo 2
Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si basa sul principio della reciproca responsabilità, della correttezza e della trasparenza nei comportamenti e si svolge nell’ambito delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

**Articolo 3**

**Nuovo modello relazionale**

1. Ai sensi dell’art. 3, comma 3, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
2. partecipazione;
3. contrattazione integrativa
4. La partecipazione, diretta ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola a sua volta in:
* Informazione
* Confronto
* Organismi paritetici di partecipazione

**Articolo 4**

**Informazione**

1. L’informazione è lo strumento cardine per la realizzazione degli obiettivi sanciti al precedente art. 3, comma 2. Si attua attraverso la trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all’art. 7, commi 3 e 4, del CCNL 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Deve essere fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione (art. 4 CCNL 2016-2018).
3. In linea con quanto delineato al comma 1, sono altresì oggetto di informativa, sia a livello centrale che di struttura decentrata, tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro, gli andamenti produttivi e qualitativi, l’attuazione dei programmi formativi.

**Articolo 5**

**Confronto**

1. Il confronto è il modello relazione che consenteun dialogo approfondito sulle materie rispettivamente previste all’art. 5, commi 3 e 4 del CCNL 2018, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all’art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 2016-2018 – per le rispettive materie - di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l’informazione. Le parti si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto dalle OO.SS. ovvero se proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
2. Per quanto attiene il confronto a livello decentrato, previsto in merito ai criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione in materia di articolazione delle tipologie di orario di lavoro, in considerazione della complessa articolazione territoriale dell’Ente, le parti possono incontrarsi a livello regionale ovvero di direzione di coordinamento metropolitano, al fine di definire, in sede di confronto, le linee quadro in materia di orario di lavoro da applicare alle strutture di riferimento, sulle basi delle linee definite a livello centrale.
3. Il confronto a livello regionale ovvero di direzione di coordinamento metropolitano, avviene tra la delegazione trattante di parte pubblica appositamente individuata e i rappresentanti accreditati a livello regionale dalle OO.SS. di cui all’art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018.
4. Gli esiti del confronto a livello regionale e territoriale devono essere inviati alla competente struttura centrale ai fini della verifica della rispondenza alle linee definite a livello centrale.

**Articolo 6**

**Organismo paritetico per l’innovazione**

1. L’organismo paritetico per l’innovazione di cui all’art. 6 del CCNL 2016-2018 è finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all’art. 7, comma 3, del CCNL 2016-2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Infatti è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa su:
* progetti di organizzazione e innovazione;
* miglioramento dei servizi;
* promozione della legalità della qualità del lavoro e del benessere organizzativo;
* politiche formative;
* lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
* misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out*.
1. Per quanto concerne l’attività di formazione, ai sensi dell’art. 53 del CCNL 2016-2018, in sede di organismo paritetico per l’innovazione, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale alle attività formative. Inoltre, nell’ambito di tale organismo possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; possono essere formulate proposte all'amministrazione per garantire l’obiettivo di una formazione permanente e diffusa; possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sull’attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

**Articolo 7**

**Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, a livello nazionale ed a livello di sede di RSU, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte pubblica, nella composizione prevista all’art. 7, commi 3, 4 e 5 del CCNL 2016-2018, sulle materie individuate all’art. 7, commi 6 e 7 del medesimo CCNL.
2. Ai sensi dell’art. 7, comma 2, che prevede che la contrattazione integrativa nazionale possa prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili, le parti ritengono che, su alcune materie previste all’art. 7, comma 7 del CCNL 2016-2018, in ragione della complessa articolazione territoriale dell’Ente, sia opportuno definire le linee quadro, in sede di contrattazione integrativa a livello regionale ovvero di direzione di coordinamento metropolitano, da applicare alle strutture di riferimento. Tale disposizione trova applicazione ai criteri di adeguamento, di quanto definito a livello nazionale, sulle seguenti materie:
* i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
* l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
* i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
* i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
1. La contrattazione integrativa a livello regionale ovvero di direzione di coordinamento metropolitano, avviene tra la delegazione trattante di parte pubblica appositamente individuata e i rappresentanti accreditati a livello regionale dalle OO.SS. di cui all’art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018.

**Articolo 8**

**Prevenzione dei conflitti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Pertanto Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

**Articolo 9**

**Programmazione degli incontri**

1. Le riunioni, la cui calendarizzazione è concordata tra le parti, sono convocate dall’Amministrazione e non sono, di norma, suscettibili di rinvio, impegnandosi le parti ad assicurare per quanto possibile la loro partecipazione.
2. Le parti si danno reciprocamente atto circa l’opportunità che le convocazioni siano effettuate di norma con il preavviso di almeno due giorni lavorativi .

**TITOLO III**

**ISTITUTI RELATIVI ALL’ORARIO DI LAVORO**

**Articolo 11**

**Orario di lavoro**

1.L'orario ordinario di lavoro e di 36 ore settimanali ed e funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro e articolato su cinque giorni settimanali. In relazione ai servizi da erogarsi con carattere di continuità, per il personale della DCOSI che effettua attività in turno a ciclo continuo, l’orario di lavoro è articolato su sei giorni settimanali.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

1. Ai sensi dell’art. 7, comma 6, lettera q) del CCNL 2016-2018, in considerazione dei notevoli compiti assegnati all’Ente e della possibile concentrazione di picchi di lavoro in ragione del rafforzamento della funzione dell’Ente nell’ambito del sistema di welfare nazionale, la durata media dell’orario di lavoro di cui al comma precedente è calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.
2. In ogni caso il dipendente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

**Articolo 12**

**Turnazioni**

1. Per esigenze legate alle peculiari caratteristiche di alcune attività dell’Ente (esigenze degli Uffici di supporto agli Organi e attività collegate all’erogazione di servizi continuativi),  si rende necessario istituire turni di lavoro che coprano l’intera durata dell’orario di servizio.
2. I turni dovranno osservare i seguenti criteri:
* il personale si considera in turno quando avvicendandosi nel medesimo posto di lavoro, copra l’intera durata dell’orario di servizio;
* l’adozione dei turni necessita di una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello uscente;
* all’interno del periodo delle 24 ore deve comunque essere garantito il riposo di 11 ore consecutive;
* i turni pomeridiani possono essere attuati in strutture che prevedano un orario di servizio di almeno 10 ore;
* il turno notturno si effettua tra le 22 e le 6 del giorno successivo; il turno notturno-festivo tra le 22 del giorno prefestivo e le 6 del giorno festivo e dalle 22 del giorno festivo e le 6 del giorno successivo.
1. Il numero dei turni notturni effettuabili dal solo personale che effettua attività in turno a ciclo continuo presso la DCOSI, non può essere superiore a 10 nell’arco del mese da ciascun dipendente fatte salve particolari esigenze che dovranno essere debitamente documentate e giustificate**.** Tali esigenze eccezionali saranno rappresentate dal Direttore della DCOSI al Direttore generale per relativa autorizzazione: in ogni caso il limite individuale di turni notturni effettuabili nell’arco del mese non può essere superiore a 13.
2. Per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell’orario di lavoro, 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. 70, comma 2, lett. a);

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 90% della retribuzione di cui all’art. 70, comma 2, lett. a);

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 95% della retribuzione di cui all’art. 70, comma 2, lett. a);

d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

**Articolo 13**

**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina prevista all'art. 86 del CCNL 2016-2018.
2. La pausa mensa è fissata nella misura minima di 30 minuti e massima di 120 minuti, da fruire nella fascia oraria definita a livello regionale ovvero di sede.

3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita per ciascuna struttura, può essere prevista per i dipendenti che:

* beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
* assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
* risultano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 45 del CCNL 2016-2018;
* si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
* siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Articolo 14**

**Lavoro straordinario e riposi compensativi**

1. Ai sensi dell’art. 25 del CCNL 2016 - 2018, il lavoro straordinario deve essere utilizzato per particolari esigenze di servizio non fronteggiabili con i normali strumenti di programmazione e flessibilità dell’orario di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente e formalmente autorizzate dal Dirigente dell’Area, e possono essere effettuate previo recupero della pausa mensa nonché delle eventuali ore non lavorate per flessibilità ovvero per l’utilizzo di altri istituti non equiparati a servizio effettivo.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario decorrono dal completamento dell’orario ordinario di lavoro e, in ogni caso non possono eccedere, per ciascuna giornata, la durata di 4 ore.
4. Il limite individuale mensile di prestazione di lavoro straordinario è di 48 ore mentre quello annuale è pari a 200 ore. Tale limite, per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell’anno, potrà essere superato nel limite massimo di \_\_\_\_ ore previa autorizzazione del Responsabile titolare del budget assegnato.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate entro il limite annuo di cui al precedente comma 4, su richiesta del dipendente, possono dar luogo a riposi compensativi nel limite massimo di due riposi al mese. Detti riposi compensativi potranno essere fruiti sia come giornate intere che con assenza oraria, entro il termine massimo di quattro mesi.

**Articolo 15**

**Banca delle ore**

1. Ai sensi dell’art. 27 del CCNL 2016 – 2018, al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare debitamente autorizzate, le parti confermano l’istituto della banca delle ore.
2. L’adesione alla banca delle ore è su base volontaria ed è consentita per un periodo minimo di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre.
3. Il tetto massimo annuo di ore di lavoro straordinario o supplementare confluibili nella banca delle ore è fissato in 80. Le ore confluite nella banca delle ore eccedenti il suddetto tetto, potranno essere retribuite con i limiti di cui al successivo comma 4. Tali ore possono essere utilizzate entro il mese di giugno dell’anno successivo a quello di maturazione, sia come assenza oraria che con giornate intere, fruibili anche consecutivamente, nel limite massimo di 2 giornate a settimana, fatte salve le primarie esigenze di servizio. (*tali modalità si basano sulla sperimentazione effettuata in Direzione generale*)
4. Le ore accantonate possono essere retribuite fermo restando che, a norma dell’art. 27, comma 3, del CCNL 2016-2018, le maggiorazioni previste per lavoro straordinario e supplementare devono essere pagare il mese successivo all’effettuazione della relativa prestazione lavorativa.

**Articolo 16**

**Istituti diretti alla conciliazione vita - lavoro**

1. Nell’ambito delle politiche dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti, nell’ambito della contrattazione integrativa a livello decentrato, possono individuare fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita della durata massima di 2 ore in entrata e/o in uscita, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3.

1. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener 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. In ogni caso, al fine di garantire l’operatività degli uffici, ciascun dipendente, qualora usufruisca della flessibilità di cui al comma 1 ovvero di permessi orari non utili al completamento dell’orario di lavoro, è tenuto ad assicurare una permanenza in servizio, attestata da timbrature, pari ad almeno 3 ore e 36 minuti nell’ambito dell’orario di servizio.

1. Il debito orario derivante dall’applicazione del comma 4, deve essere recuperato nell’ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
2. 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. 13, comma 3, del presente CCNI.
3. Per le medesime finalità previste al comma 1, anche in ragione della positiva esperienza registrata con l’Accordo sul telelavoro, le parti si impegnano a definire, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNI, un apposito Accordo in materia di “ lavoro agile o smart working” in applicazione di quanto disposto dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124, con l’obiettivo di facilitare all’interno dell’Ente la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che favoriscano un’organizzazione dell’attività flessibile, non più incentrata sulle presenza fisica ma sui risultati misurabili e, al tempo stesso, consentano la conciliazione della vita lavorativa con impegni personali o familiari.

**Articolo 16 bis**

**Congedi dei genitori**

1. In attuazione dell’articolo 44 del CCNL 2016-2018 al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di sostegno alla maternità e paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni legislative, con le specificazioni previste dal presente CCNI.
2. Al fine di contemperare esigenze di servizio e personali, ai genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, è consentito l’utilizzo in modo frazionato del congedo parentale di cui all’ art. 32 d. lgs. 151/2001, anche secondo la modalità oraria.
3. In caso di fruizione in modalità oraria, il congedo non potrà essere fruito per frazione di ora e non potrà superare la metà dell’orario giornaliero di lavoro.

**Articolo 17**

**Reperibilità**

1. Al fine di assicurare la presenza in servizio in situazioni di emergenza all’interno delle strutture sociali durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per il personale in servizio presso le strutture sociali è confermato, ai sensi dell’art. 20 del CCNL 2016-2018, il servizio di pronta reperibilità.
2. Il responsabile della struttura impronterà la programmazione dei turni di reperibilità in modo da garantire le necessarie esigenze di rotazione tra il personale in servizio. Mensilmente ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte.
3. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario. Ciascun periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con una indennità di € 13,00 ***(indennità elevata, su espresso rimando al CCNI da parte del CCNL, rispetto ai 10 euro previsti nel CCNL in quanto il precedente CCNI prevedeva euro 12,91)***, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore e corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

**TITOLO IV**

**RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Articolo 18
Risorse finanziarie Aree professionali A B C**

1. Le risorse finanziarie per l’anno 2018 ammontano complessivamente ad euro **449.034.395,51** utilizzati come segue:

|  |  |
| --- | --- |
| Personale delle aree ABC | UTILIZZO |
| Posizioni organizzative  |  |
| Particolari compiti |  |
| Progetti speciali |  |
| Incentivo produttività |  |
| Trattamenti di professionalità e produttività |  |
| Sviluppo professionale 2018 |  |
| **Totale** | **323.724.507,77** |

1. Gli importi di euro 42.789.166,56 e di euro 82.520.721,18 sono riservati rispettivamente all’erogazione dell’indennità di ente e agli sviluppi professionali e non sono, pertanto, disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

**Articolo 19**

**Norme in materia di trattamento accessorio**

1. Il Trattamento economico di professionalità legato alla valutazione, è corrisposto con la modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione in uso nell’Ente, secondo principi di corrispettività e rendimento in applicazione dell’art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, ed è parametrato nella misura degli importi stabiliti all’art. 3, comma 3, del CCNI 2015.
2. Al personale inquadrato nelle posizioni economiche C5, B3 e A3 alla data del 31 dicembre 2015, non destinatario delle progressioni economiche negli anni 2016 e 2017, è attribuita una maggiorazione del trattamento economico di professionalità di cui al precedente comma 1 rispettivamente di € 35,00, € 65,00 ed € 60,00 mensili per dodici mensilità.
3. Il Trattamento economico di professionalità spetta al personale destinatario del presente CCNI che alla data del 1° gennaio 2018 risulti abbia maturato due anni di servizio continuativi presso l’Istituto.
4. In occasione di progressioni sia all’interno delle aree che tra le aree, il trattamento economico di professionalità in godimento è soggetto al riassorbimento della quota pari al 70% dell’incremento della retribuzione tabellare, e comunque nel limite massimo dell’incremento tabellare. In ogni caso, l’importo così rideterminato a seguito dell’avvenuta progressione, permane fino al completamento delle procedure selettive bandite con i msg. hermes n. 191 del 18/01/2016 e n. 2271 del 23/05/2016, ivi comprese le sessioni dedicate al personale risultato non idoneo.

**Articolo 20**

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

Resta confermata la disciplina relativa ai compensi per particolari compiti di cui al CCNI 2017, con le modifiche di cui ai commi successivi del presente articolo.

1. Le parti concordano di riconoscere, a decorrere dal 1° gennaio 2018, salva diversa prescrizione nelle lettere successive, i compensi per particolari compiti ai sensi dell’art. 77 del CCNL 2016 - 2018, per l’effettivo svolgimento delle sottoelencate attività:
2. In relazione alla fase di sperimentazione conseguente al reassessment del modello di erogazione dei servizi, al fine di riconoscere le maggiori competenze richieste e l’arricchimento professionale derivante dalla riorganizzazione del processo lavorativo, a tutto il personale delle sedi coinvolte in detta fase di sperimentazione e delle relative strutture territoriali, è riconosciuto un compenso annuo aggiuntivo dell’importo massimo di € 600,00 cumulabile con altre eventuali indennità aventi stessa natura. Tale compenso è subordinato alla verifica del miglioramento dell’indice di qualità. La spesa complessiva annua relativa all’applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l’importo di € 500.000,00. L’attuazione di detta disposizione formerà oggetto di informativa con le OO.SS..
3. In ragione della funzione strategica che riveste il settore informatico nonché del ruolo privilegiato che assume il canale informatico per la presentazione di tutte le istanze e le richieste di servizio, le parti ritengono opportuno riconoscere al personale inquadrato nell’Area C, profilo informatico, che svolge la propria attività informatica nei gruppi di assistenza all’utenza interna ed esterna, dislocati su tutto il territorio, ovvero addetto alla evoluzione e gestione del software, una indennità per particolari compiti pari ad € 204,94 mensili per dodici mensilità. Detto compenso non spetta in caso di attribuzione dell’indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 13.
4. Al personale inquadrato nell’Area B  proveniente dagli enti soppressi, che in virtù dell’esperienza maturata presso gli Enti di provenienza nello svolgimento delle funzioni informatiche, svolge presso la DCOSI tale tipo di attività, è attribuita una indennità pari ad € 85,00 mensili per dodici mensilità ai sensi dell’art. 32 del CCNL 16/02/1999; la medesima indennità è riconosciuta al personale di area B che svolge funzioni di supporto ai GAI.
5. Al personale inquadrato nell’Area C, profilo geometra-perito industriale, impiegato presso il Coordinamento tecnico-edilizio centrale e regionali in compiti specifici riconducibili all’attività professionale tecnico-edilizia è riconosciuta una indennità per particolari compiti pari ad € 204,94 mensili per dodici mensilità. Detto compenso non spetta in caso di attribuzione dell’indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art.13.
6. Al personale che effettua attività in turno a ciclo continuo presso la DCOSI di almeno 6 ore, pianificati in modo da rispettare le disposizioni di cui agli artt. 7 e 9 del d.lgs. n. 66/2003, è riconosciuta una indennità pari ad € 92,96 mensili per dodici mensilità.
7. Al personale inquadrato in Area B che svolge, all’interno delle strutture sociali, esclusivamente funzioni socio-assistenzialistiche, viene corrisposta una indennità, ai sensi dell’art. 32 del CCNL 1998-2001, pari a € 1.020,00 annui.
8. Al personale inquadrato nell’area C, profilo vigilanza, è attribuita l’indennità per responsabilità specifica di cui all’articolo 32 del CCNL 1998-2001, per un importo di € 414,94 mensili per dodici mensilità.

1. Al personale delle strutture territoriali che effettua attività di analisi amministrativa, in via continuativa, per le Direzioni centrali di prodotto di seguito elencate compete una indennità di € 315,00 mensili non cumulabile con la titolarità di posizione organizzativa :
* Pensioni
* Entrate e recupero crediti
* Ammortizzatori sociali
* Sostegno alla non autosufficienza e invalidità civile

La spesa complessiva annua relativa all’applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l’importo di € 115.000,00.

1. Al personale dell’area C con profilo sanitario, è riconosciuto un compenso di € 204,94 per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità.
2. Ai dipendenti che svolgono prevalentemente compiti di autista è riconosciuto un compenso di € 204,94 per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità.

**TITOLO V**

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Articolo 21**

**Indennità Posizioni organizzative**

Le parti, in considerazione del diverso grado di autonomia gestionale ed organizzativa delle posizioni organizzative individuate dall’Ente nonché del diverso livello di responsabilità connesso ai carichi di lavoro ad esse afferenti, convengono che al personale responsabile delle stesse competa la corresponsione dell’indennità nella misura stabilita nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **ART. 17 CCNL 1999** | **ART. 77 CCNL 2016 - 2018** |  |
|  | **INDENNITA’ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA** | **INDENNITA’ DI RESPONSABILITA’ SPECIFICA** | **INDENNITA’ DI RESPONSABILITA’ ESTERNA** | Totaleannuo |
|   | Importo annuo(per 13mensilità) | 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**  | 2.470,00 | 2.520,00 | 5.040,00 | 10.030,00 |
| **Responsabile di Agenzia territoriale (3)****(con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)**  | 2.470,00 | 2.520,00 | 5.040,00 | 10.030,00 |
| **Responsabile di Agenzia Flussi contributivi**  | 2.470,00 | 2.520,00 | 5.040,00 | 10.030,00 |
| **Responsabile di Agenzia territoriale (1) (3)** | 2.470,00 | 2.520,00 | 3.108,00 | 8.098,00 |
| **Responsabile di Unità Organizzativa (3)** | 2.470,00 | 2.520,00 |  | 4.990,00 |
| **Responsabile di Unità organizzativa ‘Vigilanza Ispettiva’ (2)** | 2.470,00 | 4.979,28 |  | 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**  | 2.470,00 | 2.520,00 |  | 4.990,00 |
| **Responsabile di Team (4)** | 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 |
| **Specialista in materia di benessere organizzativo** | 2.470,00 | 2.520,00 |  | 4.990,00 |
| **Resp. delle strutture sociali (convitti e case albergo)** | 2.470,00 |  |  | 2.470,00 |
| **Controller regionale** | 2.470,00 | 3.024,00 |  | 5.494,00 |

1. Indennità attribuita anche al coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e al responsabile della Casa di riposo di Camogli.
2. Nell’indennità di responsabilità specifica di euro 4.979,29 prevista per i responsabili di Unità organizzativa “Vigilanza ispettiva” è ricompresa l’indennità erogata ai sensi art. 32 del CCNL 1998-2001, di cui all’art. 4, comma 2, lettera g, del presente Accordo.
3. Ai titolari delle posizioni organizzative di seguito elencate, in ragione della funzione strategica da queste rivestita nell’ambito delle aree di produzione direttamente collegate all’erogazione di servizi all’utenza, nonché della responsabilità del provvedimento e del procedimento che le caratterizza, è corrisposta, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, una maggiorazione dell’indennità totale prevista nella tabella corrispondente all’incarico ricoperto, pari a € 100,00 mensili:
	* Anagrafica e flussi
	* Accertamento e gestione del credito
	* Vigilanza documentale
	* Attività polarizzate area flussi
	* Assicurato pensionato (gestione privata)
	* Assicurato pensionato (gestione pubblica)
	* Convenzioni internazionali
	* Prodotti ad elevata specializzazione e fondi speciali
	* Prestazioni di fine servizio e previdenza complementare dipendenti PPAA
	* Gestione conto assicurativo individuale
	* Ammortizzatori sociali
	* Credito e welfare
	* Sostegno alla non autosufficienza, invalidità civile e altre prestazioni
	* Attività polarizzate area prestazioni e servizi individuali
	* Controllo prestazioni
	* Responsabili Agenzie territoriali.

(4) La maggiorazione pari a € 100,00 mensili prevista al precedente punto (3) è estesa, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, ai Responsabili di team del Progetto nazionale “Estratto Conto Dipendenti pubblici” destinati alla produzione di servizi per l’utenza e della “Sede virtuale” incardinata nella Direzione Servizi agli utenti, in ragione dell’apporto fattivo e qualificato che tali strutture forniscono alle sedi territoriali per il raggiungimento degli obiettivi di produzione e, quindi, per migliorare la qualità del servizio erogato all’utenza.

**TITOLO VI**

**PRODUTTIVITA’**

**Articolo 22**

**Incentivo alla produttività e progetti speciali**

* 1. In relazione agli obiettivi di produttività-efficace fissati per l’anno 2018, con cadenza trimestrale saranno effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli stessi. In esito a dette verifiche e nel limite del 15% delle somme previste per l’incentivazione ordinaria, sarà corrisposto un pagamento *pro quota* del predetto incentivo per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, rispettivamente nei mesi di maggio, agosto e novembre dell’anno in corso e marzo dell’anno successivo.
	2. In relazione agli obiettivi di qualità, le risultanze di dette rilevazioni, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito individuali, daranno luogo al pagamento di compensi a titolo di incentivazione speciale nel mese di novembre, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento, al netto delle anticipazioni mensili di € 90,00.
	3. L’erogazione del saldo per l’incentivazione ordinaria e speciale sarà commisurata ai risultati definitivi raggiunti da ciascuna struttura elaborati sull’intero anno di riferimento e sarà corrisposta nel mese successivo all’approvazione della Relazione sulla performance e a seguito della prescritta certificazione del presente CCNI.
	4. Ai della corresponsione dell’incentivo per la produttività efficace verranno utilizzati i seguenti parametri:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'obiettivo (Produttività 124)** | **Parametro per la liquidazione** | **QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE scostamento % rispetto al budget** | **Parametro per la liquidazione della produttività efficace (\*)** |
| scostamento % rispetto all'obiettivo>= 0 | **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<= -5% | **90** | scostamento % rispetto all'obiettivo>=0 | **95** |
| scostamento % rispetto all'obiettivo < 0 | **90** |

* 1. 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'annoprecedente) |
| = > di 100 | % di scostamento positivo o comunque uguale o superiore alla scostamento del cluster di appartenenza |
| Tra 90 e 99,99 | % scostamento uguale o superioreallo scostamento del cluster di appartenenza |
| <89,99 | % scostamento superiore del 10%dello scostamento del cluster di appartenenza  |

I cluster sono definiti all’interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Posizionamento indicatore sintetico qualità aree di produzione (consuntivato nell' anno precedente)** | **RISULTATO OBIETTIVO DI QUALITA'** | **Parametro liquidazione (100)** | **RISULTATO OBIETTIVO DI QUALITA'** | **Parametro di liquidazione (90-99,99)** | **RISULTATO OBIETTIVO DI QUALITA'** | **Parametro di liquidazione (80- 89,99)** |
| > = di 100 | se la % di scostamento di sede è positivo o comunque è uguale o superiore allo scostamento del cluster di appartenenza | 100 | se la % scostamento di sede è compreso tra < 0 e > -10%  | proporzione lineare (complemento a 100 della % di scostamento sede) | se la % scostamento di sede è < -10%  | Proporzione lineare (complemento a 100 della percentuale di scostamento sede) con parametro minimo 80 |
| Tra 90 e 99,99 |  se la % di scostamento di sede è uguale o superiore allo scostamento del cluster di appartenenza | 100 | se il rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 è compreso tra 90 e 99,99 | rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 | se (rapporto % scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 è minore di 90  | rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 con parametro minimo 80  |
| <90 | se la % di scostamento di sede è superiore del 10% allo scostamento del cluster di appartenenza | 100 | se il rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza + 10% scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 è compreso tra 90 e 99,99 | rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza + 10% scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 | se il rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza + 10% scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 è minore di 90 | rapporto (% scostamento sede / % scostamento del cluster di appartenenza + 10% scostamento del cluster di appartenenza) moltiplicato per 100 con parametro minimo 80  |

**IN ALTERNATIVA RISPETTO ALLA TABELLA PRECEDENTE:**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Raggiungimento dell’obiettivo di qualità** | **Parametro per la liquidazione della prestazione** |
| = > di 100 | 100 |
| Tra 90 e 99,99 | Proporzione lineare |
| <90 | Proporzione lineare con parametro minimo 80 |

* 1. Ai fini dell’erogazione dell’incentivazione ordinaria e speciale, in caso di apporto altamente innovativo e/o migliorativo dei processi di lavoro, comprovato e documentato rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della performance, il relativo coefficiente di merito individuale di 1,2 sarà attribuito su proposta motivata del dirigente di riferimento, validata dal competente Direttore regionale o centrale, che, in merito, provvederà ad effettuare la relativa informativa sindacale. La predetta informativa dovrà essere data prima dei pagamenti di cui ai commi precedenti. I progetti innovativi che avranno dato luogo all’attribuzione del coefficiente di merito 1,2 potranno essere pubblicati sulla pagina intranet a cura della Direzione centrale risorse umane.
	2. Per il personale dell’area C con responsabilità di Agenzia (Complessa, Interna – area prestazioni, Interna – area flussi, Territoriale) il criterio di misurazione ed il relativo trattamento economico è collegato, in misura direttamente proporzionale, per il 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti per la struttura di diretta responsabilità e, per il restante 90%, al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Provinciale/Filiale di coordinamento di appartenenza.
	3. Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte in ciascun pagamento infrannuale, per effetto del definitivo mancato raggiungimento dell’obiettivo, incrementeranno la quota stanziata per il saldo dell’incentivazione ordinaria per la produttività.
	4. Nei casi di congedi, permessi e distacchi retribuiti, previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti, il personale interessato partecipa, nell’ambito dell’erogazione degli emolumenti di cui al presente articolo, sulla base del sistema di valutazione in uso nell’Ente.
	5. Il personale di cui all’art.1, comma 4, è inserito nel sistema premiale dell’Istituto sulla base di specifici obiettivi definiti annualmente dalla competente Direzione regionale in considerazione della diversa articolazione del rapporto di lavoro.
	6. 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.
1. A tutto il personale delle strutture territoriali le parti concordano di riconoscere, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10%.
	1. La maggiorazione di cui al comma precedente spetta anche al personale delle Direzioni regionali e delle Direzioni di coordinamento metropolitano, che svolge in maniera prevalente attività di produzione per le direzioni provinciali, nelle more della definizione del nuovo modello di misurazione delle attività istituzionali delle Direzioni stesse. I Direttori regionali provvederanno ad effettuare apposita informativa alle OO.SS. prima dell’erogazione della predetta maggiorazione.
	2. Al personale amministrativo inquadrato in area C addetto all’attività di contenzioso in materia di invalidità civile è riconosciuta la maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 15%, a condizione che detto personale abbia conseguito una valutazione positiva nell’ambito del sistema di valutazione in uso nell’Ente nel periodo di riferimento. Tale maggiorazione, non cumulabile con quella di cui ai commi precedenti e con l’indennità di posizione organizzative di cui al precedente art. 6 del presente CCNI.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti, in relazione al progressivo reassessment organizzativo, finalizzato al miglioramento del soddisfacimento dei bisogni di welfare complessivi del lavoratore, del pensionato e dell’impresa, si impegnano a valorizzare la professionalità, la competenza e l’esperienza del personale dell’Istituto anche attraverso l’individuazione, in sede di confronto nazionale, dei nuovi criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti, in relazione al progressivo reassessment organizzativo e sulla base delle risultanze della fase di sperimentazione si impegnano, nell’ambito della contrattazione integrativa per l’anno 2019, a rimodulare il sistema indennitario collegato alle posizioni organizzative e i compensi in modo da valorizzare maggiormente le figure professionali incardinate nelle strutture/aree di produzione collegate direttamente all’erogazione dei servizi all’utenza, nonché le figure di presidio delle conoscenze e dell’uniformità di comportamento.

Le parti si impegnano altresì ad individuare un sistema premiante destinato ai dipendenti adibiti alle attività di front office e di consulenza all’utenza, in ragione delle elevate conoscenze generali e trasversali sulle attività dell’Ente richieste agli stessi.