



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

ANNI 2020-2021

sottoscritto il _____ a Roma

In data _____ le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI 2020-2021 per il personale delle Aree:

PER L'INPS

Il Presidente della delegazione
Trattante

Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane

Il Direttore Centrale Organizzazione e
Comunicazione

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione

Il Direttore centrale Servizi al territorio

Il Direttore Regionale per la Calabria

Il Direttore Regionale per il Molise

Il Direttore Centrale Formazione e
Sviluppo Risorse umane

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/ CGIL

CISL/FP

UIL/PA

CONFINTESA

FED. CONFSAL UNSA

FLP

USB PI

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C, 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'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 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'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.
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 2020 - 31 dicembre 2021 per la parte economica. Per la parte giuridica continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 2 del CCNI 2018, nonché quelle di cui al Titolo II del medesimo CCNI 2018 fino a una diversa disciplina normativa e/o contrattuale.
6. L'avvenuta stipula del presente CCNI viene portata a conoscenza di tutte le articolazioni territoriali dell'Istituto e di tutto il personale in servizio mediante l'invio del testo in posta elettronica.

TITOLO II

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 2

PROCEDURE SELETTIVE

2.1 Principi generali relativi ai passaggi economici all'interno delle Aree

1. Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale in relazione ai maggiori compiti esplicitati in premessa, debbano necessariamente corrispondere adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale.
In particolare, anche in applicazione della dichiarazione congiunta n. 2 del CCNI 2019, ai fini della valorizzazione della professionalità acquisita dal personale dell'Istituto inquadrato nelle Aree A e B, le parti intendono avviare le procedure selettive per i passaggi alle posizioni economiche A2 e B2 ed A3 e B3 da effettuarsi sulla base dei criteri stabiliti nel presente articolo.

2. Le selezioni per i passaggi alle posizioni economiche A2 e B2 ed A3 e B3 sono indette con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno. Per i soli dipendenti della provincia autonoma di Bolzano sarà indetta separata selezione.
La procedura di selezione per le posizioni economiche sopra indicate, è indetta a livello nazionale, con graduatorie redatte a livello di Direzione regionale/Direzione di Coordinamento metropolitano, sulla base dei posti da individuare per ciascuna regione/area metropolitana e per la Direzione generale.

3. Il numero delle progressioni economiche effettuabili in ciascun anno sarà stabilito sulla base delle corrispondenti risorse economiche che risulteranno destinate a tal fine nell'ambito della ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa dell'anno di riferimento, ferma restando la necessità che dette progressioni economiche debbano essere riservate ad una quota limitata di dipendenti, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009.

2.2 Requisiti di ammissione

1. Alla selezione in argomento possono partecipare i dipendenti dell'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di pubblicazione del bando e inquadrati, alla stessa data, nei ruoli dell'Inps nella posizione economica immediatamente precedente a quella per la quale si concorre.
2. Sono esclusi dalle procedure di selezione i dipendenti che abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di pubblicazione del bando, ad esclusione di quelle di cui all'art. 3 del vigente Regolamento di disciplina, o che, nello stesso biennio, risultino sospesi dal servizio ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento di disciplina. Saranno, altresì, esclusi i dipendenti che, nelle more della definizione della procedura di selezione, risulteranno destinatari dei precitati provvedimenti sanzionatori e/o cautelari ad eccezione dei funzionari che, avverso i menzionati provvedimenti, abbiano proposto impugnazione davanti all'Autorità Giudiziaria per i quali si procederà ad ammissione con riserva.

2.3 Gestione della procedura di selezione

1. La procedura di selezione è gestita dal Nucleo di Valutazione della Direzione generale e, in ambito regionale, dal Nucleo di valutazione della Direzione regionale/Direzione di Coordinamento metropolitano competente, nella composizione di seguito indicata:

Nucleo di valutazione della Direzione Generale:

- Direttore generale o suo delegato;
- Direttore centrale Risorse umane o suo delegato;
- Direttore centrale Formazione e sviluppo risorse umane o suo delegato.

Nucleo di valutazione regionale/area metropolitana:

- Direttore regionale/Direttore di Coordinamento metropolitano o suo delegato;
- Direttore provinciale/Direttore di Filiale metropolitana/Direttore di Filiale provinciale, designato dal Comitato dei Direttori o suo delegato;
- Dirigente individuato dal Direttore regionale/Direttore di Coordinamento metropolitano.

2. La candidatura è consentita esclusivamente per la regione/area metropolitana/Direzione generale in cui insiste la sede giuridica di appartenenza del dipendente, alla data di pubblicazione del bando di selezione.

2.4 Modalità di selezione

1. La procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'anzianità lavorativa maturata alla data di pubblicazione del bando (max 40 punti)

- 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per l'anzianità nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre, maturata anche presso altre pubbliche amministrazioni, esclusivamente nei casi di passaggio per mobilità.
- 0,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi per la restante anzianità lavorativa, maturata anche presso altre pubbliche amministrazioni, esclusivamente nei casi di passaggio per mobilità.

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio complessiva si terrà conto della data di decorrenza dei periodi continuativi (data di effettivo preso servizio) coincidente o successiva alla data di assunzione e degli eventuali periodi di assenza interruttivi dell'anzianità.

Per data di assunzione si intende l'immissione in ruolo, salvo i casi espressamente previsti da norme di legge di riconoscimento dei periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato.

b) valutazione del titolo di studio posseduto (max 30 punti) alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda in ragione di:

- 4 punti licenza elementare;
- 10 punti licenza media;
- 14 punti diploma conseguito alla fine di un corso di studi di durata triennale;
- 20 punti diploma di scuola media superiore, conseguito alla fine di un corso di studi di durata almeno quadriennale;

- 22 punti diploma di scuola media superiore conseguito alla fine di un corso di studi di durata almeno quadriennale e in aggiunta abilitazione professionale;
- 28 punti per:
 - laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati;
 - laurea triennale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario (es. master di I livello, altra laurea triennale etc.) o abilitazione professionale;
- 30 punti per:
 - diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati;
 - diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale o titoli equipollenti/equiparati e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale.

I punteggi di valutazione del titolo di studio non sono tra loro cumulabili.

- c) Somma dei coefficienti di merito raggiunti nei tre anni precedenti alla pubblicazione del bando di selezione (max 10 punti):
- se la somma dei coefficienti di merito riportati nell'ultimo triennio precedente la procedura di selezione è pari a 3,6: 10 punti;
 - se la somma dei coefficienti di merito riportati nell'ultimo triennio precedente la procedura di selezione è pari a 3,4: 8 punti;
 - se la somma dei coefficienti di merito riportati nell'ultimo triennio precedente la procedura di selezione è pari a 3,2: 7 punti;
 - se la somma dei coefficienti di merito riportati nell'ultimo triennio precedente la procedura di selezione è pari a 3: 6 punti;
 - se la somma dei coefficienti di merito riportati nell'ultimo triennio precedente la procedura di selezione è inferiore a 3: 0 punti.

Nel rispetto del paragrafo 23.7.2 relativo alla performance individuale per il personale delle Aree A, B e C del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con Deliberazione del CdA n. 30 del 24/03/2021, il coefficiente di merito superiore a uno, eventualmente acquisito nei tre anni precedenti la procedura di selezione, è valutabile solo in presenza di un provvedimento scritto e motivato, comprovante l'apporto altamente innovativo e/o migliorativo nei processi di lavoro rispetto agli obiettivi definiti nel Piano

della performance, validato dal competente Direttore regionale, di Coordinamento Metropolitano o Centrale che, in merito, devono aver effettuato l' informativa sindacale.

2.5 Formazione e approvazione delle graduatorie

2. I Nuclei di valutazione regionali/di coordinamento metropolitano/di Direzione generale formeranno, per ciascuna posizione economica, le graduatorie di merito provvisorie.

3. In caso di parità di punteggio complessivo, prevale, nel seguente ordine, il concorrente con maggiore anzianità nella posizione economica immediatamente precedente a quella per la quale si concorre, il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore e il concorrente con minore età anagrafica.

4. Le predette graduatorie saranno formulate sulla base dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di cui al precedente paragrafo 2.4, fino a un massimo di 80 punti. Riconosciuta la regolarità del procedimento il Direttore generale approverà le graduatorie di merito che verranno pubblicate dalla Direzione centrale Risorse umane.

5. In caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, la Direzione centrale Risorse Umane procederà, nel limite dei posti messi a selezione, ad altrettante nomine secondo l'ordine delle graduatorie di merito e fino ad esaurimento dei posti disponibili.

6. L'attribuzione della nuova posizione economica ai dipendenti collocatisi in posizione utile nelle graduatorie è subordinata alla permanenza in servizio di detti dipendenti alla data di approvazione delle graduatorie.

2.6 Istanze di riesame

1. Avverso le graduatorie potrà essere presentata apposita istanza motivata di riesame al Direttore generale entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della stessa. Dette istanze saranno definite entro 60 giorni dalla data di presentazione.

TITOLO III

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 3

Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2020 ammontano complessivamente ad euro **471.499.305,60** e, ai sensi dell'art. 77 del CCNL 2016-2018, sono utilizzate come segue:

PERSONALE DELLE AREE ABC	UTILIZZO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8.574.888,25
INDENNITA' SVOLGIMENTO ATTIVITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (art. 77 c. 2 lett. d) CCNL 2016/2018)	12.620.919,39
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018)	10.684.514,80
PROGETTI SPECIALI	114.730.734,00
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	70.014.568,75
TRATTAMENTI DI PROFESSIONALITA' E PRODUTTIVITA'	137.694.949,37
TOTALE	354.320.574,56

Gli importi di euro 43.603.403,42, di euro 72.581.079,42 e di euro 994.248,20 sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente, agli sviluppi professionali e all'art. 35, comma 4, del CCNL 2006/2007 (6,91% ind. ente personale soggetto TFR); gli stessi, pertanto, non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Articolo 4

Risorse finanziarie Aree professionali A B C

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2021 ammontano complessivamente ad euro 481.462.203,75.
2. Tali risorse finanziarie ricomprendono euro 9.962.898,15, per risorse non utilizzate nel corso del 2020 per buoni pasto e straordinari, certificati dal

Collegio dei Sindaci e che, ai sensi dell'articolo 1, comma 870 della legge 30 dicembre 2020 n. 178, le parti concordano di destinare interamente alla contrattazione integrativa di Ente per il 2021, per trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro:

Risparmi 2020 certificati dal Collegio dei Sindaci		
Risparmi lordo Buoni pasto	Oneri riflessi e IRAP (32,916 %)	Risparmi netti buoni pasto
5.608.790,88	-1.388.989,74	4.219.801,14
Risparmi straordinario		Risparmi netti straordinario
5.743.097,01	0,00	5.743.097,01
Risparmi totali netti		9.962.898,15

3. Ai sensi dell'art. 77 del CCNL 2016-2018, tali risorse sono utilizzate come segue:

PERSONALE DELLE AREE ABC	UTILIZZO
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	8.531.380,00
INDENNITA' SVOLGIMENTO ATTIVITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA' (art. 77 c. 2 lett. d) CCNL 2016/2018)	13.969.316,48
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77 c. 2 lett. c) CCNL 2016/2018)	19.369.795,80
PROGETTI SPECIALI	118.676.203,40
INCENTIVO PRODUTTIVITA'	62.722.481,87
TRATTAMENTI DI PROFESSIONALITA' E PRODUTTIVITA'	140.182.335,00
SVILUPPO PROFESSIONALE 2021	1.300.640,90
TRATTAMENTO ECONOMICO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	9.382.917,94
TOTALE	374.135.071,39

4. Gli importi di euro 40.296.715,80, di euro 66.018.614,61 e di euro 1.011.801,95 sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente, agli sviluppi professionali e all'art. 35, comma 4, del CCNL 2006/2007 (6,91% ind. ente personale soggetto TFR); gli stessi, pertanto, non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.
5. Le parti si impegnano a riaprire il tavolo di contrattazione nazionale in caso di intervento di disposizioni normative e contrattuali che impattano sulla consistenza del fondo per la contrattazione integrativa al fine di ripartire le maggiori risorse tra i diversi utilizzi, ivi compreso quello relativo al trattamento economico di performance individuale.

TITOLO IV

COMPENSI PER PARTICOLARI COMPITI E FUNZIONI

Articolo 5

Compensi per lo svolgimento di particolari funzioni e compiti

1. In considerazione del reassessment del modello di distribuzione dei servizi e delle attività produttive dell'Istituto in funzione utente-centrica, la cui sperimentazione è in atto in alcune strutture dell'Istituto, nelle more delle risultanze della stessa e della necessaria riconfigurazione dei compiti che possono risultare funzionali al nuovo modello, le parti confermano la disciplina relativa ai compensi per particolari compiti di cui al CCNI 2019, con le modifiche di cui ai commi successivi del presente articolo.
2. Le parti concordano di riconoscere, a decorrere dal 1° gennaio 2020, salva diversa prescrizione indicata nelle lettere successive, i seguenti compensi per particolari compiti ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera c), del CCNL 2016-2018, per l'effettivo svolgimento delle sottoelencate attività, correlate a particolari condizioni di lavoro, comportanti situazioni di disagio, rischio e gravose articolazioni dell'orario di lavoro:
 - a) 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 e delle relative strutture territoriali coinvolte in detta fase di sperimentazione, è riconosciuto un compenso aggiuntivo, per la durata della sperimentazione, dell'**importo di € 600,00** cumulabile con altre eventuali indennità aventi stessa natura. 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.
 - b) 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 **€ 234,94 mensili** per dodici mensilità. Detto

compenso non spetta in caso di attribuzione dell'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 6.

- c) 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 DCSIT tale tipo di attività, è attribuita una indennità pari ad **€ 115,00 mensili** per dodici mensilità; la medesima indennità è riconosciuta al personale di area B che svolge funzioni di supporto ai GAI.
- d) Al personale inquadrato nell'Area C, profilo geometra-perito industriale, impiegato presso il Coordinamento tecnico-edilizio centrale e regionale in compiti specifici riconducibili all'attività professionale tecnico-edilizia, è riconosciuta una indennità per particolari compiti pari ad **€ 284,94 mensili** per dodici mensilità.
- e) Al personale che effettua attività in turno a ciclo continuo presso la DCTII 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.
- f) Al personale inquadrato in Area B che svolge, all'interno delle strutture sociali, esclusivamente funzioni socio-assistenzialistiche, viene corrisposta una indennità pari a **€ 1.020,00 annui**.
- g) Al personale inquadrato nell'area C, profilo vigilanza, è attribuita l'indennità per responsabilità specifica per un importo di **€ 414,94 mensili** per dodici mensilità.
- h) 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 l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 6:
 - Pensioni;
 - Entrate;
 - Ammortizzatori sociali;
 - Inclusione sociale e invalidità civile.

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

- i) Al personale dell'area C con profilo sanitario è riconosciuto un compenso di **€ 234,94 mensili** per dodici mensilità, non cumulabile con altre eventuali indennità.
- j) Ai dipendenti che svolgono prevalentemente compiti di autista è riconosciuto un compenso di **€ 234,94 mensili** per dodici mensilità, non

cumulabile con altre eventuali indennità. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, al personale autista che ai sensi della legge 6 novembre 2003 n. 300 è stata conferita, in modo eccezionale e temporaneo, la qualifica di agente di pubblica sicurezza per la conduzione di veicoli in uso agli Organi dell'Istituto, il suddetto compenso è maggiorato di **€ 50,00 mensili**, limitatamente al periodo di effettivo riconoscimento di detta qualifica.

- k) In considerazione della professionalità richiesta per lo svolgimento delle attività di *front-office*, ai dipendenti inquadrati nell'Area B e nell'Area C (profili amministrativo, analista di processo - consulente professionale, consulente di protezione sociale, sanitario), adibiti anche in modo ciclico a tale funzione, nonché al personale inquadrato in Area A che assicura il necessario supporto alle attività di front-office, è riconosciuta una **maggiorazione oraria del 20% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lettera a), del CCNL 2016-2018**, per i periodi superiori ad un'ora di effettivo svolgimento di tali compiti. Tale maggiorazione, non cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa, sarà erogata in relazione a specifiche rilevazioni effettuate mensilmente da ciascuna Struttura e comunicate alla competente Direzione regionale. La spesa complessiva annua relativa all'applicazione della presente lettera non potrà comunque eccedere l'importo di **€ 3.891.467,00**.
- l) Al personale inquadrato in area C, addetto in forma prevalente all'attività del contenzioso in materia di invalidità civile, così come risultante in apposito ordine di servizio, è riconosciuto un compenso di **€ 234,00 mensili** per dodici mensilità. Tale compenso non è cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 6.
- m) Al personale responsabile delle posizioni organizzative di cui all'art. 6, comma 1, del presente CCNI spetta, in relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale e ai diversi carichi di lavoro ad esse afferenti, l'indennità ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera d), del CCNL 2016-2018, nella misura stabilita nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

ART. 77, comma 2, lettera d) CCNL 2016 - 2018		
	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	5.040,00
Responsabile di Agenzia territoriale (con produzione omogeneizzata annua pari o superiore a 8000 punti)	2.520,00	5.040,00
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi	2.520,00	5.040,00
Responsabile di Agenzia territoriale	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
Responsabile di Unità Organizzativa	2.520,00	
Resp. delle strutture sociali (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 'Vigilanza Ispettiva' (1)	4.979,28	
Responsabile di Linea Prodotto/Servizio	2.520,00	
Controller	2.520,00	
Responsabile Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione	2.520,00	
Responsabile di Team	2.520,00	
Capo progetto EAD	2.520,00	
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna	2.520,00	
Responsabile URP	2.520,00	
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	630,00	
Specialista in materia di benessere organizzativo	2.520,00	
Controller regionale	3.024,00	
Responsabile Sviluppo Professionale	2.520,00	

(1) 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. 77 del CCNL 2016-2018, di cui all'art. 4, comma 2, lett. g), del presente articolo.

n) In esito alle risultanze della sperimentazione del reassessment del modello di distribuzione dei servizi, al personale responsabile delle posizioni organizzative di cui all'art. 6, comma 2, del presente CCNI spetta, in relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale e ai diversi carichi di lavoro ad esse afferenti, a decorrere

dal 1° ottobre 2021 o dalla data di estensione del nuovo modello, l'indennità ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera d), del CCNL 2016-2018, nella misura stabilita nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART. 77, comma 2, lettera d) CCNL 2016 – 2018	
	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 in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	2.520,00	8.040,00
Responsabile Agenzia Prestazioni servizi individuali in sede di complessità 3 o in Fil. Prov.	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 in sede di elevata complessità o complessità 1 e 2	2.520,00	8.040,00
Responsabile di Agenzia Flussi contributivi in sede di complessità 3 o in Fil. Prov.	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 o in Fil. Prov.	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 Monteporzio, Convitto Unificato di Spoleto, Convitto Principe di Piemonte Anagni (FR), Convitto S. Caterina Arezzo, Convitto Regina Elena	2.520,00	

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)	2.520,00	
Responsabile di Unità Organizzativa URP	2.520,00	
Responsabile di Unità organizzativa ‘Vigilanza Ispettiva’ (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 o in Fil. Prov.	4.200,00	
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.	3.600,00	
Responsabile di Team	2.520,00	
Capo progetto EAD	2.520,00	
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna	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” è ricompresa l’indennità erogata ai sensi art. 77 del CCNL 2016-2018, di cui all’art. 4, comma 2, lett. g), del presente articolo.

- o) Al personale adibito alle attività dello “Staff Relazioni con i Media” della Direzione centrale Organizzazione e comunicazione, in ragione della complessità dei compiti ascritti, consistenti principalmente nella gestione dei rapporti coi mezzi di comunicazione a livello territoriale, nazionale ed internazionale, nonché nella cura delle attività di comunicazione, anche digitale, e di presidio dell’immagine dell’Istituto su tutti gli organi di informazione, è riconosciuto, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, un compenso corrispondente ad € 240,00 mensili per dodici mensilità, da corrispondere in seguito a specifiche rilevazioni effettuate al termine di ciascun anno di riferimento dalla DC Organizzazione e comunicazione, attestanti per ciascun mese dell’anno di riferimento il

prevalente svolgimento dei compiti sopra individuati. Tale compenso non è cumulabile con l'indennità per posizione organizzativa di cui al successivo art. 6.

- p) Al personale che espleta attività di supporto tecnico agli Organi in occasione di riunioni, eventi e seminari dell'Istituto organizzate in conference call è riconosciuto, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNI, anche se inquadrato in area A, un compenso corrispondente ad € **115,00** mensili per dodici mensilità, da corrispondere in seguito a specifiche rilevazioni effettuate al termine di ciascun anno di riferimento dal Responsabile della Struttura centrale, attestanti per ciascun mese dell'anno di riferimento il prevalente svolgimento dei compiti sopra individuati.
- q) A tutto il personale chiamato a svolgere obbligatoriamente la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" nel periodo 9 marzo 2020 – 15 settembre 2020 per far fronte alla situazione emergenziale determinata dalla pandemia da virus CoviD-19, spetta una indennità una tantum nei limiti del budget dedicato di € 6.475.883,80 pari al 65% delle risorse non utilizzate nell'anno 2020 a titolo di prestazioni di lavoro straordinario e buoni pasto non erogati per il personale delle aree A, B e C, volta a remunerare la richiesta di maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, il disagio derivante dalla necessità di adeguare nell'anno 2021 la capacità di risposta dei dipendenti dell'Istituto all'aumentato bisogno di assistenza e supporto da parte dei cittadini, nonché le maggiori difficoltà operative nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture di appartenenza.

TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Articolo 6 Indennità Posizioni organizzative

1. In considerazione della sperimentazione in atto del reassessment del modello di distribuzione dei servizi e delle attività produttive dell'Istituto in funzione utente-centrica, nelle more delle risultanze della stessa e della necessaria riconfigurazione dei ruoli organizzativi funzionali al nuovo modello, le parti prendono atto che per l'anno 2020 e sino al 30 settembre

2021 trovano ancora applicazione le sottoelencate posizioni organizzative individuate dall'Ente, salvo avvio del Reassessment in data anteriore. In merito le parti convengono che al personale responsabile delle stesse compete la corresponsione dell'indennità nella misura di **€ 2.470,00 annue** per 13 mensilità:

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 di Agenzia territoriale
Coordinatore delle attività educative didattiche del Liceo paritario San Bartolomeo di San Sepolcro e ai responsabili delle Strutture sociali (Casa di riposo di Camogli, 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
Responsabile di Unità organizzativa 'Vigilanza Ispettiva'
Responsabile di Linea Prodotto/Servizio
Controller
Responsabile Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione
Responsabile di Team
Capo progetto EAD
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna
Responsabile URP
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane
Specialista in materia di benessere organizzativo
Controller regionale
Responsabile Sviluppo Professionale

2. In esito alle risultanze della sperimentazione del reassessment del modello di distribuzione dei servizi, le parti convengono che a decorrere dal 1° ottobre 2021, salvo avvio del Reassessment in data anteriore, trovano applicazione le sottoelencate posizioni organizzative individuate dall'Ente. In merito le parti convengono che al personale responsabile delle stesse, compete la corresponsione dell'indennità nella misura di **€ 2.470,00 annue** per 13 mensilità:

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
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 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 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 e Ag.complexa
Responsabile di Team
Capo progetto EAD
Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna
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.

TITOLO VI

RETRIBUZIONE ACCESSORIA

Articolo 7

Tipologie di compensi

1. La quota di retribuzione accessoria correlata alla performance, collettiva e individuale, è costituita dalle seguenti componenti: incentivazione ordinaria (c.d. produttività efficace), incentivazione speciale (collegata a Progetti Speciali), Trattamento economico di professionalità (TEP) e Trattamento economico di performance individuale.
2. L'erogazione della incentivazione ordinaria e dell'incentivazione speciale è collegata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Trattamento economico di performance individuale è erogato a tutto il personale in base al nuovo sistema di misurazione e valutazione di performance individuale, previsto dal vigente SMVP adottato con Deliberazione del CdA n. 30 del 24/03/2021.
4. La performance individuale di cui al precedente comma, per i titolari di Posizione organizzativa, è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del valutato (70%), della valutazione del contributo individuale agli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza (20%) e della valutazione delle abilità (10%).
Per il rimanente personale, la performance individuale è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del valutato (80%) e della valutazione del contributo individuale agli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza (20%).

Articolo 8

Incentivo ordinario e progetti speciali

1. 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. Ai fini della valutazione dell'incentivazione speciale (progetti speciali), 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)
≥ 100	% di scostamento positivo o comunque uguale o superiore allo scostamento del cluster di appartenenza
Tra 90 e 99,99	% scostamento uguale o superiore allo 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.

3. La corresponsione dei compensi speciali 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. 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.
5. A tutto il personale delle strutture territoriali, compreso il personale della Sede Virtuale incardinata nella Direzione Servizi al Territorio ed il personale del Progetto nazionale Estratto Conto Dipendenti Pubblici, le parti concordano di riconoscere, in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati di performance organizzativa, una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10%.
6. Al personale inquadrato nell'Area C, profilo geometra-perito industriale, 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 DCPA 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 Archivi, compete una maggiorazione del coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 10%.
7. È riconosciuta al personale una maggiorazione dell'incentivo ordinario, correlata alla performance organizzativa e alle condizioni di lavoro, per ogni giornata di lavoro prestato in modalità "lavoro agile" nel periodo 16 settembre 2020 – 8 marzo 2021, nei limiti di un budget dedicato di € 3.487.014,35, pari al 35% delle risorse non utilizzate nell'anno 2020 a titolo di prestazioni di lavoro straordinario e buoni pasto non erogati per il personale delle aree A, B e C.
8. In relazione agli obiettivi di performance organizzativa di produttività-efficace (incentivo ordinario) fissati per gli anni 2020 e 2021, 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 già menzionato 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.

9. In relazione all'incentivazione speciale, alla luce delle risultanze del monitoraggio trimestrale, si darà luogo al pagamento di compensi nel mese di novembre, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento. Il suddetto pagamento graverà sulla quota del Fondo destinata alla performance organizzativa.
10. Un'anticipazione di incentivi speciali è erogata mensilmente nella misura massima di € 90,00, sulla base dell'andamento della performance organizzativa, come scaturente dalla media dei parametri consuntivi di performance organizzativa nazionale, attribuiti nei due anni precedenti.
11. L'erogazione dei saldi di performance organizzativa per l'incentivazione ordinaria e speciale sarà commisurata ai risultati ed alle valutazioni di performance definitivi sull'intero anno di riferimento e sarà corrisposta nel mese successivo alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione Annuale sulla performance e a seguito della prescritta certificazione del presente CCNI.
12. 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, per la componente performance organizzativa, è collegato, in misura direttamente proporzionale, per il solo anno 2020:
 - per il 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti per la struttura di diretta responsabilità;
 - per il restante 90%, al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Provinciale/Filiale di coordinamento di appartenenza.

Articolo 9

Trattamento economico di professionalità

1. Il Trattamento economico di professionalità (TEP), legato alla valutazione, è corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) in uso nell'Ente, secondo principi di corrispettività e rendimento in applicazione dell'art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 ed è

parametrato nella misura e secondo le modalità stabilite all'art. 13, comma 3, del CCNI 2018.

- Il TEP spetta al personale destinatario del presente CCNI che nel corso rispettivamente degli anni 2020 e 2021 abbia maturato un anno di servizio continuativo presso l'Istituto. Tale trattamento si applica altresì al personale già dipendente dell'Istituto vincitore di concorso esterno presso lo stesso.

Articolo 10

Trattamento economico di performance individuale

- Il Trattamento economico di performance individuale è legato alla valutazione individuale di performance, misurata secondo il SMVP adottato dall'Istituto ed è frutto del concorso ponderato delle valutazioni (A) dei risultati della struttura organizzativa di appartenenza, (B) del contributo individuale agli obiettivi di struttura e (C) delle abilità individuali.

QUOTA A (obiettivi di gruppo) relativa agli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del valutato (peso 70% per i titolari di PO, 80% per il rimanente personale):

% di realizzazione obiettivo X	Valore normalizzato
$X \geq 100$	Proporzione lineare a partire da 100
$75 < X < 100$	Proporzione lineare da 75,01 a 99,99
$X \leq 75$	75

QUOTA B (contributo individuale) che attiene alla valutazione dell'apporto di carattere operativo e del contributo assicurato dal valutato per il raggiungimento degli obiettivi di struttura (peso 20% sia per i titolari di PO, che per il rimanente personale).

Valutazione X (valori interi da 1 a 7)	Valore normalizzato
X = 7	Y = 110
X = 6	Y = 105
X = 5	Y = 100
X = 4	Y = 90
X = 3	Y = 85
X < 3	Y = 75

QUOTA C (abilità), collegata alla valutazione delle competenze dimostrate e delle abilità professionali e organizzative espresse dal valutato nello svolgimento dei compiti efferenti la posizione organizzativa ricoperta (peso 10% per i soli titolari di PO)

Valutazione X (valori interi da 1 a 7)	Valore normalizzato
X = 7	Y = 110
X = 6	Y = 105
X = 5	Y = 100
X = 4	Y = 90
X = 3	Y = 85
X < 3	Y = 75

A ciascun dipendente verrà infine attribuito un **parametro finale di liquidazione (X)** scaturente dall'applicazione della seguente formula:

Per i titolari di PO <u>Parametro quota A*70 + Parametro quota B*20 + Parametro quota C*10</u> 100
Per il rimanente personale <u>Parametro quota A*80 + Parametro quota B*20</u> 100

entro i seguenti limiti di oscillazione:

Parametro finale X	Liquidazione performance individuale
$90 \leq X \leq 100$	100
$80 \leq X < 90$	90
$75 < X < 80$	80
$X \leq 75$	75

2. Nell'ambito della procedura di misurazione e valutazione sulla performance individuale del personale, le risultanze relative ai comportamenti professionali e organizzativi dal valutato nello svolgimento dei compiti assegnati saranno tenute in considerazione ai fini dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Articolo 11

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito del sistema di valutazione dell'Ente è attribuita una maggiorazione del 30% (parametro 130) del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, lettera b), del CCNL 2016-2018, in aggiunta alla quota di premi già attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi ivi previsti.
2. Le parti convengono che i destinatari di detta maggiorazione non possono superare il 3% del personale valutato.
3. Ai fini dell'attribuzione della maggiorazione di cui al comma 1, in caso di ex-aequo rispetto al parametro di valutazione, saranno presi in considerazione:
 - il risultato effettivo conseguito;
 - in caso di ulteriore parità, la maggiore anzianità di servizio.

Articolo 12

Utilizzo integrale delle risorse del fondo

1. Fatto salvo quanto sottratto alla disponibilità del fondo, in quanto obbligatoriamente destinato al finanziamento dell'indennità di Ente, alle progressioni economiche, nonché per l'accantonamento ex art. 35, comma 4, del CCNL 2006/2007 (6,91% ind. ente personale soggetto TFR), come indicato all'articolo 3, 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.

TITOLO VII

NORME FINALI

Articolo 13

Destinazione alla contrattazione integrativa a livello di sede

1. Le parti, in applicazione della dichiarazione congiunta n.3 del CCNI 2019, definiranno, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNI, un apposito Accordo quadro a livello nazionale che individui le linee e i criteri per la destinazione alla contrattazione integrativa a livello di sede di una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, ai sensi dell'art. 77, comma 4, del CCNL 2016-2018.
2. In particolare, al fine di garantire uniformità di trattamento ai dipendenti delle strutture territoriali, detti criteri saranno orientati alla massima partecipazione dei dipendenti medesimi.
3. Il suddetto Accordo quadro dovrà inoltre prevedere appositi momenti di monitoraggio sia a livello regionale che nazionale. La Direzione centrale risorse umane avrà il compito di verificare lo stato di attuazione degli Accordi locali e i contenuti degli stessi.

Art. 14

Salute e sicurezza

4. In considerazione della necessità di garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, l'Amministrazione adotta tutte le misure organizzative e logistiche tese a garantire l'incolumità dei lavoratori, con particolare riferimento all'attività di front-office.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono che le eventuali risorse aggiuntive derivanti da interventi normativi e contrattuali che consentano di superare i limiti imposti all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, debbano essere destinate alla valorizzazione di tutto il personale, ed in particolare alla realizzazione delle procedure selettive per i passaggi alle posizioni economiche all'interno dell'Area C, previa individuazione dei criteri selettivi che rispettino i principi cardine della selettività e del riconoscimento del merito individuale.