

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DELLE AREE A - B - C**

ANNO 2021

Il giorno 5 dicembre 2022, presso gli Uffici della Sede centrale dell'Inail in P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, alla luce delle osservazioni e raccomandazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze rese nell'ambito della procedura prevista dall'articolo 40-bis, comma 2, del decreto legislativo n.165/2001, si sono incontrate per contrattare le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate, per l'anno 2021, del personale delle Aree A-B-C, costituito con determinazione del Direttore generale n. 35 del 12 luglio 2021 e integrato con determinazione del Direttore generale n. 41 del 31 agosto 2021.

Le parti contrattano gli istituti economici di seguito declinati ed il relativo finanziamento.

Articolo 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

Il presente contratto collettivo integrativo si applica, salvo diversa prescrizione, a tutto il personale appartenente alle Aree professionali A-B-C del comparto funzioni centrali in servizio presso l'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso quello in posizione di comando proveniente da altre amministrazioni.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021.

Articolo 2

Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie, per l'anno 2021, ammontano complessivamente ad euro 100.025.861,67 e sono utilizzate come segue:

**UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE AREE (A - B - C)
ANNO 2021**

AMMONTARE DEL FONDO	100.025.861,67
<small>(al netto della riduzione ex art. 23, comma 2 del D.Lgs N. 75/2017 e comprensivo dei fondi ai sensi dell'art. 1, comma 870, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 al netto degli oneri riflessi)</small>	
- PROGRESSIONI ECONOMICHE; INDENNITA' DI ENTE; TFR SU INDENNITA' DI ENTE	24.742.000,00
- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA 1 GENNAIO 2021	3.330.000,00
- PROGETTI SPECIALI EX ART. 18 L. 88/89	3.420.381,00
- COMPENSO PER TURNO	430.000,00
- COMPENSO UNICO DI PROFESSIONALITA' E RELATIVA MAGGIORAZIONE	27.000.000,00
- INDENNITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5.500.000,00
- INDENNITA' PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA'	7.900.000,00
- COMPENSO INCENTIVANTE CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA	27.123.480,67
- COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' DISAGIATE, GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO E PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI COMPITI	550.000,00
- COMPENSI CONNESSI ALLE ATTIVITA' PRESTATE NELLA GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE	30.000,00
TOTALE COMPENSI	100.025.861,67

Una quota delle predette risorse, pari a € 24.742.000,00 non è disponibile per la contrattazione integrativa, in quanto relativa al finanziamento delle progressioni economiche, dell'indennità di ente e del relativo trattamento di fine rapporto.

**Articolo 3
Progetti speciali**

In attuazione dell'art. 77, comma 4 del CCNL 2016-2018, i compensi connessi alla partecipazione dei progetti speciali di cui all'articolo 18 della legge 9 marzo 1989, n. 88 sono corrisposti al personale dell'Istituto del comparto funzioni centrali effettivamente impegnato nei progetti medesimi, previa contrattazione di sede.

Il calcolo dell'importo spettante viene effettuato sulla base delle risorse disponibili, rapportando il compenso alla percentuale di realizzazione dei progetti prefissati ed al coefficiente di merito partecipativo individuale.

I compensi non sono tra loro cumulabili, salvo il caso della partecipazione a due progetti da parte del personale addetto alla vigilanza ispettiva e non sono frazionabili per partecipazioni a segmenti di più progetti. Le misure dei compensi sono invece frazionabili per i casi di assunzione o cessazione del rapporto lavorativo in corso d'anno.

Nel caso di trasferimento nel corso dell'anno, il personale può partecipare ai progetti locali concordati sia nella sede di provenienza che in quella di destinazione. In tale ipotesi, il compenso sarà determinato in relazione al progetto al quale la risorsa ha maggiormente contribuito, anche in termini temporali, previa intesa tra le Strutture interessate. Analogo criterio, verrà adottato per la determinazione del compenso nei casi di mobilità tra progetti nell'ambito della stessa Struttura.

Articolo 4 **Lavoro straordinario**

Al sensi dall'articolo 25 del CCNL 2016-2018, il limite individuale annuo di lavoro straordinario è elevato fino ad un massimo di 350 ore, per i soli dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali, nonché per eccezionali e indifferibili esigenze di servizio emerse nel corso dell'anno.

Articolo 5 **Turni**

Nel rispetto dell'articolo 19 del CCNL 2016-2018 e delle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, il ricorso a prestazioni lavorative in regime di turnazione è finalizzato all'estensione della fruibilità dei servizi all'utenza nelle ore pomeridiane, nonché alle attività collegate al pieno e più economico utilizzo degli strumenti informatici, che richiedono necessariamente il ricorso anche a prestazioni notturne.

In attuazione di quanto previsto all'art. 19, comma 4 e comma 7, del CCNL 2016-2018, in merito ai turni effettuabili, il dipendente non può effettuare più di 2 turni a settimana. Tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni mensili per il personale della Direzione Generale che operi a supporto degli Organi istituzionali e per il personale che, in caso di situazioni particolari, assicurino la continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.

In applicazione dell'art. 19, comma 5 e comma 7, del CCNL 2016-2018, relativamente all'elevazione delle maggiorazioni orarie, le parti confermano le maggiorazioni orarie, previste nel contratto integrativo 2018 per le prestazioni lavorative in turno, secondo le seguenti misure percentuali da applicare alla retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lettera a) del predetto CCNL:

- a) 20% per le ore di turno svolte nella fascia antimeridiana e pomeridiana (dalle ore 14,00 alle ore 22,00);
- b) 80% per le ore di turno svolte nella fascia notturna (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo) o nei giorni festivi;
- c) 90% per le ore di turno svolte nella fascia notturna e festiva.
- d) ulteriore 10% per le turnazioni indicate alle lettere b) e c) nel caso in cui la festività cada in giornata infrasettimanale.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 19, comma 7, del CCNL 2016-2018, le suddette maggiorazioni non sono cumulabili con i compensi previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere c) e d) del presente accordo.

Articolo 6 **Compenso unico di professionalità e relativa maggiorazione**

Il compenso unico di professionalità è attribuito al personale, in misura differenziata e progressiva, in relazione al grado di professionalità acquisito, quale elemento imprescindibile e direttamente correlato all'area professionale ed al livello economico di appartenenza e al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi di produttività collettiva e di *customer satisfaction* da parte della Struttura di riferimento, conformemente ai principi di selettività e premialità previsti dalle norme vigenti.

Sono confermati i valori massimi annuali del compenso unico di professionalità nelle misure individuali di seguito riportate:

Livello economico	Misure massime annuali del compenso unico di professionalità (da erogare per 12 mensilità)
A1	3.600,00
A2	3.600,00
A3	3.600,00
B1	4.080,00
B2	4.080,00
B3	4.080,00
C1	4.440,00
C2	4.440,00
C3	4.560,00
C4	4.560,00
C5	4.560,00

Al personale delle aree professionali B e C, inquadrato nel medesimo livello economico a decorrere dall'anno 1999, è riconosciuta una maggiorazione del compenso unico di professionalità in ragione delle maggiori competenze tecniche conseguite, rispetto a quelle attese, in relazione al ruolo assegnato e al connesso maggior impegno qualitativo ed efficienza produttiva realizzata.

Le parti convengono nell'individuare, per l'anno 2021, i destinatari di tale maggiorazione tra quelli inquadrati nei livelli economici B1, C3, con decorrenza economica antecedente al 1° luglio 1999 e nei livelli C2 e C5, con decorrenza 1° agosto e 1° dicembre 1999. Le maggiorazioni del compenso unico di professionalità, per il predetto personale, sono attribuite secondo le seguenti misure massime annuali:

Livello economico	Misure massime annuali della maggiorazione del compenso unico di professionalità (da erogare per 12 mensilità)
B1	498,00
C2	870,00
C3	1.290,00
C5	1.883,16

Per il personale proveniente dall'ex IPSEMA, le parti convengono di attribuire le maggiorazioni di cui al presente articolo nelle misure individuate nell'accordo sottoscritto in data 13 dicembre 2010.

Le misure individuali effettivamente spettanti a titolo di compenso unico di professionalità e di relativa maggiorazione sono determinate in correlazione ai risultati del sistema di valutazione, secondo la seguente scala parametrica:

Range di punteggio conseguito per gli obiettivi premianti	Percentuale di attribuzione del compenso unico di professionalità
80 - 100	100%
70 - 79,99	90%
60 - 69,99	80%
Inferiore a 60	70%

Articolo 7

Indennità di posizione organizzativa

Ai sensi degli articoli 16 e 17 del CCNL Epne 2006-2009, nonché dell'articolo 77, comma 2, lettera f), del CCNL 2016-2018, ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa compete la corresponsione, su base mensile per 13 mensilità, dell'indennità ivi prevista.

Sono confermati i valori dell'indennità di posizione organizzativa come di seguito specificato:

- Posizione organizzativa di 1° livello € 180,00
- Posizione organizzativa di 2° livello € 140,62

L'erogazione dei suindicati compensi indennitari è strettamente connessa alla formale attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa e termina in caso di cessazione, per qualunque causa, dell'incarico stesso.

Articolo 8
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità

Le parti concordano di attribuire al personale titolare di posizione organizzativa di 1° livello e di posizione funzionale fissa, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lettera d), l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità.

Sono definite posizioni funzionali fisse, gli incarichi da attribuire al solo personale dell'Area C, già titolare di posizione organizzativa di 1° livello, implicanti le seguenti particolari e ulteriori responsabilità di natura professionale:

- Responsabile di struttura di livello non dirigenziale di tipo B;
- Vicario del dirigente di II fascia;
- Responsabile di funzioni di vigilanza;
- Responsabile dell' "Organizzazione generale e servizi" (presso Avvocatura generale, Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale);
- Responsabile dell'integrazione dei progetti/processi informatici della Direzione Centrale per l'organizzazione digitale (DCOD).

Le misure economiche dell'indennità per l'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità sono graduate, in ragione delle ulteriori e specifiche competenze e del grado di complessità e responsabilità connesse all'incarico stesso, secondo i seguenti valori:

INCARICO DI POSIZIONE FUNZIONALE FISSA	INDENNITÀ PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (x 12 mensilità)
Titolare di posizione organizzativa di primo livello	€ 252,50
Responsabile Struttura non dirigenziale tipo B	€ 1.550,00
Funzioni vicarie del dirigente	€ 1.100,00
Responsabile funzioni di vigilanza	€ 1.100,00
Responsabile organizzazione generale e servizi (presso Avvocatura generale; Consulenze professionali centrali e Sovrintendenza sanitaria centrale)	€ 1.100,00
Responsabile dell'integrazione dei processi/progetti della Direzione centrale per l'organizzazione digitale	€ 726,93

La presente indennità è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 7 per i soli titolari di posizione organizzativa di primo livello.

Per quanto concerne gli incarichi di posizione fissa, la relativa indennità non è cumulabile con la maggiorazione del compenso unico di professionalità di cui all'articolo 6, commi 3, 4 e 5.

Articolo 9

Compenso incentivante correlato alla performance individuale e collettiva

Il compenso incentivante la produttività è attribuito, conformemente alle previsioni normative contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni, tenendo conto della valutazione delle *performance* individuale e organizzativa di cui al relativo sistema di valutazione e misurazione, adottato dall'Istituto con delibera del Consiglio di amministrazione n. 35 del 23 febbraio 2021.

In attuazione dell'articolo 78, del CCNL 2016-2018, al personale che consegue la valutazione elevata secondo il sistema di valutazione in atto nell'Istituto, è riconosciuta, sulla base del criterio di seguito specificato, la maggiorazione del 30% del premio correlato alla *performance* individuale.

Ferma restando la possibilità di attribuire la valutazione elevata ad un maggiore contingente di dipendenti, la maggiorazione economica può essere attribuita ad un numero di dipendenti non superiore al 20% del personale valutato. Le misure individuali dei compensi sono calcolate in relazione alle ore di presenza ordinariamente retribuite.

Relativamente ai criteri di attribuzione dei compensi di cui al presente articolo, le parti concordano di rinviare quanto non disciplinato direttamente nel presente accordo ai criteri generali stabiliti nel sistema di valutazione e misurazione della *performance*, adottato dall'Istituto con la suddetta delibera del Consiglio di amministrazione n. 35/2021.

Riscontrata la permanenza dei presupposti organizzativi che hanno determinato la maggiorazione del compenso incentivante la produttività per il personale appartenente alle posizioni apicali delle Aree A, B, le parti stabiliscono, per l'anno 2021, il riconoscimento di tale emolumento nelle misure economiche massime pari a 350 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica A3, a 650 euro lorde annue per il personale appartenente alla posizione economica B3. La suddetta maggiorazione resta subordinata alla verifica, da parte del Responsabile della struttura di appartenenza, nell'ambito del sistema di valutazione, del maggior impegno e della maggiore qualità delle prestazioni rese. Detta maggiorazione è subordinata all'inquadramento nel livello economico A3/B3 in data antecedente al 31 dicembre 2009.

Fino allo scadere dello stato emergenziale di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito con modificazioni con legge 16 settembre 2021, n. 126, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, viene confermata la previsione di cui all'articolo 9, commi 6 e 7 del contratto integrativo per l'anno 2020, al cui finanziamento si provvede esclusivamente con le risorse non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'articolo 10.

Al personale che, in considerazione della situazione pandemica, ha svolto attività di validazione dei dispositivi individuali di protezione, in attuazione dell'articolo 15, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 17, nonché di supporto alle attività del Comitato tecnico-scientifico di cui all'articolo 2 dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 630 del 3 febbraio 2020, è riconosciuta, per l'anno 2021, una maggiorazione del compenso incentivante nella misura massima di 200,00 euro lorde annue, atteso che l'attività è proseguita fino al 30 giugno 2021. Tale maggiorazione è attribuita dal Responsabile della struttura secondo i medesimi criteri utilizzati per il compenso incentivante.

La maggiorazione di cui al comma 7 è riconosciuta, con le medesime modalità di cui al predetto comma, a tutto il personale appartenente alle professionalità sanitarie e agli operatori di interesse sanitario, non destinatario della maggiorazione di cui al comma 6, in considerazione delle attività prestate nel periodo emergenziale, al fine di garantire, quale parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale, i servizi assistenziali all'utenza.

Articolo 10

Compensi collegati alle attività disagiate, alle gravose articolazioni dell'orario di lavoro e per lo svolgimento di particolari compiti

I compensi collegati alle attività disagiate sono riconosciuti al personale del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e delle filiali di Roma e di Lamezia Terme, del Centro di riabilitazione motoria di Volterra e della

Direzione Centrale per l'organizzazione digitale (DCOD), che svolge attività lavorative disagiate e/o per le quali è richiesta una gravosa articolazione dell'orario di lavoro. In particolare, tali compensi remunerano:

- a) il personale informatico della DCOD che effettua regimi di orario che prevedono più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno. La misura del compenso è fissata in € 0,90 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato;
- b) gli infermieri, i fisioterapisti e gli operatori socio sanitari che svolgono attività caratterizzate da particolari responsabilità e disagio. Agli infermieri e ai fisioterapisti e agli operatori socio sanitari è riconosciuto un compenso pari a € 0,90 per ogni ora di effettivo servizio ordinario prestato. Per gli infermieri e i fisioterapisti che, su base volontaria, svolgono le attività con una articolazione dell'orario di lavoro, stabilita dal responsabile della struttura, tale da garantire la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno, ovvero di un ampio arco giornaliero, al fine di assicurare l'assistenza e i servizi di riabilitazione agli infortunati, il compenso è elevato a € 1,25;
- c) il personale in forza alla DCOD, al Centro Protesi di Vigorso di Budrio e alle filiali di Roma e di Lamezia Terme, nonché al Centro di riabilitazione motoria di Volterra che, su base volontaria e con carattere di continuità e permanenza nell'anno, assicura la presenza in servizio in un definito arco orario minimo giornaliero,

stabilito dal responsabile della struttura, al fine di consentire il miglioramento organizzativo e l'incremento dell'efficienza degli uffici sulla base di specifiche esigenze. Tali esigenze riguardano, in particolare, per la DCOD, la fornitura di servizi alla clientela interna ed esterna ed al governo dei sistemi con assistenza al cliente, per il Centro Protesi di Vigorso di Budrio, le filiali di Roma e di Lamezia Terme e per il Centro di riabilitazione motoria di Volterra, i cicli produttivi delle officine protesiche, nonché i servizi ausiliari connessi alla riabilitazione degli infortunati. La misura del compenso è fissata in € 11,75 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio;

- d) il personale che svolge attività connesse alla gestione del sistema informatico dell'Istituto che, per le peculiari conoscenze professionali, è chiamato ad effettuare interventi altamente specializzati, anche nelle giornate di domenica, per la risoluzione di gravi criticità dei sistemi informativi dell'Istituto o per urgenti lavorazioni non altrimenti procrastinabili. A tale personale è riconosciuto, un compenso giornaliero, pari a € 50, per ogni intervento lavorativo effettuato nella giornata di domenica per la durata di almeno 6 ore. Il compenso è attribuito in aggiunta al trattamento economico previsto dall'articolo 21 del CCNL 2016-2018. Il compenso non è cumulabile con quello previsto alla lettera a) del presente articolo per il personale che, durante l'arco dell'anno, effettua regimi di orario articolati su più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata.

I compensi di cui alle lettere a), b), e c) non sono tra loro cumulabili.

Articolo 11

Compensi connessi alle attività lavorative prestate nella giornata di riposo settimanale

Le parti concordano di destinare ai compensi connessi alle attività lavorative prestate nella giornata di riposo settimanale l'importo di euro 30.000,00.

Articolo 12

Progressioni economiche all'interno delle Aree

In applicazione degli artt. 12 e 13 del CCNL 2006-2009 relativo all'ex comparto EPNE, in quanto compatibili con le previsioni del vigente CCNL 2016-2018 e ai sensi dell'art. 23, commi 1 e 2 del d.lvo. 150/2009 e s.m.i., le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

La suddetta quota è pari al 50% del personale avente diritto rilevato al 1 agosto 2021, con un numero di posti da bandire pari a 1.954 unità e un ammontare complessivo di risorse da destinare di euro 3.330.000,00.

Per quanto riguarda i requisiti di partecipazione sono ammessi alla procedura i dipendenti a tempo indeterminato in forza all'Istituto che abbiano un'anzianità nel livello economico immediatamente precedente di almeno 2 anni alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione.

Fermo restando il possesso dei predetti requisiti sono ammessi a partecipare i dipendenti in comando presso altra Amministrazione.

Per quanto riguarda i criteri di selezione si rinvia ad apposito documento che sarà oggetto di contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 2016-2018 (art. 7).

La decorrenza economica delle progressioni è individuata al 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria di merito.

Articolo 13 **Norma finale**

Le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente accordo andranno ad incrementare la quota destinata a remunerare l'incentivazione della produttività.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

LA DELEGAZIONE

CGIL FP f.to Alessio Mercanti	Il Presidente f.to Franco Bettoni
CISL FP f.to Marco Molinari	Il Direttore Generale f.to Andrea Tardiola
UIL PA f.to Giuseppe Paglia	Il Direttore Centrale Risorse f.to Giuseppe Mazzetti
CONFSAL UNSA f.to Francesco Savarese	
CONFINTESA FP f.to Gianluca Paolini	
FLP f.to Gianpiero D'Ippoliti	
USB PI f.to Claudio Cosentino (v. nota a verbale)	



NOTA A VERBALE

In premessa la USB PI INAIL evidenzia come la discussione relativa al Contratto Integrativo 2021 quasi a ridosso della fine dell'anno, impedisca ancora una volta una vera contrattazione sull'utilizzo delle risorse che finanziano il Fondo Incentivante e ribadisce pertanto la necessità di avviare in tempi utili la discussione sulla contrattazione integrativa di Ente ad evitare una sterile funzione sindacale di semplice presa d'atto.

La scrivente sottoscrive l'ipotesi di Contratto Integrativo 2021 esclusivamente per la previsione dell'avvio delle procedure per le selezioni delle progressioni economiche, previste all'art.12, alla cui copertura viene destinata una quota del Fondo Incentivante, sbloccando finalmente una situazione che di fatto era completamente ferma da oltre un decennio.

Nel sottoscrivere l'accordo USB ribadisce ancora una volta la sua contrarietà al finanziamento attraverso il Fondo del sistema indennitario, sottraendo risorse alla produttività delle Aree A B e C, e all'impianto del sistema di valutazione, frutto di una visione punitiva nei confronti dei lavoratori, quanto mai anacronistico ed utile solo a giustificare l'adozione di sistemi di differenziazione delle retribuzioni accessorie.

Roma, 24 Novembre 2021

USB P.I. INAIL