



CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO
INAS CISL
2024-2026

Art. 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica ai dipendenti del Patronato INAS-CISL e dell'INAS Immobiliare S,r,l,, assunti con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato professionalizzante e a tempo determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 2 - Ponderazione e definizione dei criteri per le procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree.

Ai sensi dell'art. 8 lettera a) e del art. 58 del CCNL 2024/2026 sono attribuiti nel triennio un numero di progressioni orizzontali pari a quanto stabilito dall'allegato 8 del CCNL. Le progressioni economiche vengono attribuite per ciascun anno nella misura di 1/3 del numero dei passaggi complessivi programmati nel triennio 2024-2026.

Le progressioni economiche orizzontali nel triennio a non oltre il 35% del personale con qualifica di operatore e del 30% con qualifica di quadro, di un medesimo ambito regionale/sede nazionale, in caso di valutazione positiva reiterata nel triennio, in base ai criteri stabiliti dal CCNL peserà nei seguenti termini:

a) Punti prodotti dall'operatore FTE (full-time equivalente) confrontati con la media dei punti prodotti dall'ufficio territoriale di appartenenza;

Se i punti normalizzati dell'operatore **sono inferiori** alla media punti ufficio

- vengono assegnati all'operatore **5 punti**

Se i punti normalizzati dell'operatore **superano** la media punti ufficio di una %

- $\leq 25\%$ vengono assegnati all'operatore **20 punti**
- $> 25\%$ vengono assegnati all'operatore **25 punti**

b) anzianità maturata nell'area di inquadramento (operatori o quadri);

25% pari a 25 punti così ripartiti:

- 0,5 punti per ogni anno di servizio da operatore,
- 1 punto per ogni anno di servizio da quadro.

c) titolo di studio;

25% pari a 25 punti così ripartiti e non cumulabili tra loro:

- 10 punti licenza media
- 15 punti diploma di scuola superiore
- 20 punti laurea triennale
- 25 punti laurea magistrale o vecchio ordinamento



d) media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

25% pari a 25 punti così ripartiti:

- 5 punti per valutazione da 50 a 60
- 10 punti per valutazione da 61 a 75
- 20 punti per valutazione da 76 a 90
- 25 punti per valutazione da 91 a 100

In caso di parità di punteggio nella graduatoria avrà priorità il dipendente con minore anzianità anagrafica.

Art. 3 Definizione dei criteri e delle procedure per lo sviluppo professionale tra le aree.

Ai sensi dell'art. 8 lettera b) del CCNL 2024/2026 sono attribuiti nel triennio un numero di progressioni verticali che verranno individuati dall'Istituto mediante apposito avviso.

a) anzianità maturata nell'area di inquadramento;

30% pari a 30 punti così ripartiti:

- 1 punto per ogni anno di servizio.

b) titolo di studio;

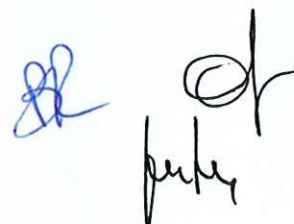
30% pari a 30 punti così ripartiti e non cumulabili tra loro:

- 15 punti licenzia media
- 20 punti diploma di scuola superiore
- 25 punti laurea triennale
- 30 punti laurea magistrale o vecchio ordinamento

d) media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

40% pari a 40 punti così ripartiti:

- 10 punti per valutazione da 50 a 60
- 20 punti per valutazione da 61 a 75
- 30 punti per valutazione da 76 a 90
- 40 punti per valutazione da 91 a 100



Art. 4 i criteri e gli indicatori del sistema di valutazione, utili ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area;

Ai sensi dell'art. 8 lettera c) del CCNL 2024/2026 i criteri e gli indicatori del sistema di valutazione non vengono modificati e raggruppati in una scheda unica sia per la valutazione che per la performance. (All.1)

Art. 5 - criteri per il monitoraggio in corso d'anno dell'andamento delle attività valutative

Ai sensi dell'art. 8 lettera d) del CCNL 2024/2026 per quanto concerne i criteri per il monitoraggio in corso d'anno sull'andamento delle attività valutative le parti concordano che lo stesso avverrà su base trimestrale sia al livello nazionale che regionale, mediante convocazione che potrà essere redatta sia dalla parte datoriale che dalla sindacale. In caso di mancato accoglimento della richiesta di incontro sul monitoraggio sarà elemento di valutazione negativa del responsabile territoriale ai fini della attribuzione del suo premio.

Art. 6 - i riflessi sulla forza lavoro, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

Ai sensi dell'art. 8 lettera e) del CCNL 2024/2026 per quanto concerne i riflessi sulla forza lavoro, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi le parti concordano che andranno attivate, con cadenza semestrale, specifici incontri sindacali territoriali tra parte datoriale e O.S. regionale al fine di individuare le varie esigenze dei territori.

Art. 7 - disciplina del rapporto di lavoro in modalità Agile (Smart Working) e delle altre modalità di esecuzione del lavoro da remoto;

In base a quanto stabilito dall'art. 52 del vigente CCNL, fatte salve imprescindibili esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, potranno avere accesso all'istituto del lavoro agile e da remoto tutti i dipendenti assegnati allo svolgimento di attività progettuali che possono essere rese a distanza.

Criteri:

- Modalità di adesione: volontaria in forma scritta; la raccolta e la valutazione sarà a cura del responsabile (Area-SR-ST);
- Durata: a termine (12 mesi), prorogabile;

- Recesso: ciascuna delle parti potrà recedere dall'accordo individuale di lavoro agile con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Sono considerati giustificato motivo di recesso da parte dell'Istituto il mancato rispetto delle clausole del contratto individuale o l'assegnazione ad attività che non consentano la modalità di prestazione in lavoro agile. Il recesso dalla modalità di prestazione in lavoro agile da parte del lavoratore per mutate condizioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro è comunque accolto dall'Istituto.
- Numero massimo delle giornate mensili: è confermato il limite indicato dall'art. 52 del vigente CCNL. Le giornate di lavoro svolte in modalità agile dovranno essere autorizzate preventivamente dal responsabile (Area-SR-ST) diretto in funzione delle esigenze di servizio.

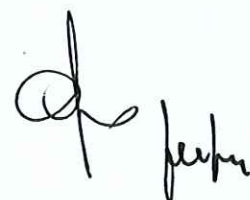
Fasce orarie:

- 1) una prima fascia oraria, di durata corrispondente a quella dell'orario giornaliero cui il dipendente era tenuto prima dell'accesso al lavoro agile, nella quale il lavoratore è contattabile telefonicamente, via mail o con altre modalità similari (contattabilità);
- 2) una seconda fascia oraria, ricompresa in quella indicata al punto precedente e comunque non superiore ad ore 3, nella quale il lavoratore, per finalità di coordinamento con altri soggetti interni, per ricevere indicazioni circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere tempestivamente operativo e, pertanto, di porre mano entro un brevissimo lasso di tempo ai compiti e alle attività richiesti;
- 3) disconnessione: al di fuori della fascia oraria di cui al punto 1.

I tempi di contattabilità e disconnessione saranno inseriti nel contratto individuale.

Art. 8 - forme di partecipazione diretta

Ai sensi dell'art. 8 lettera g) del CCNL 2024/2026 le parti concordano di demandare alla contrattazione regionale, in base alle esigenze locali, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operino responsabili e operatori, la cui costituzione sia finalizzata al miglioramento o all'innovazione di aree produttive, anche al fine di favorire l'incremento della produttività e la piena esigibilità dei benefici previsti dalla normativa fiscale esistente.



Art. 9 - Welfare aziendale

Ai sensi dell'art. 8 lettera h) del CCNL 2024/2026 le parti concordano di confermare l'attuale piano di welfare aziendale. Qualora si rendessero necessarie ulteriori implementazioni si provvederà ad istituire una apposita sezione negoziale.

Art. 10 Forme di partecipazione.

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2024/2026 l'amministrazione si impegna a istituire entro la data del 01.01.2025 una "pagina sindacale" in formato elettronico e a istituire un indirizzo di posta elettronica dedicato alla RSA Nazionale. Inoltre dovrà essere data applicazione di quanto previsto dal citato articolo sia in ambito nazionale che territoriale ad istanza di parte sindacale.

Art. 11 – Premio di risultato.

Ai sensi dell'art. 62 del CCNL 2024/2026 il sistema premiale si compone di due parti:

- SISTEMA PREMIALE DI PRODUTTIVITA', RICAVI E REDDITIVITA'

Ai sensi dell'art. 63 del CCNL 2024/2026 le parti concordano di non modificare il meccanismo di valutazione in essere.

- SISTEMA PREMIALE DI PROGRAMMAZIONE PROCESSI PRODUTTIVI 2025 (rispetto all'attività 2024) art. 64 CCNL INAS 1.6.2024

Con l'obiettivo di premiare l'impegno dei Responsabili che si occupano di Produzione, sia a livello progettuale, che gestionale, lo sviluppo di questa premialità ha lo scopo di incentivare l'incremento di quelle attività che l'Istituto pone come capi saldi della crescita dell'Inas a livello nazionale, ovvero l'attività potenziale, le malattie professionali e i ricavi da tariffazione e liberalità.

Le parti, concordano di destinare al finanziamento del premio di cui al presente verbale uno stanziamento il cui ammontare € 273.600,00.



Comma 1) - QUANTIFICAZIONE BUDGET PREMIO

| | |
|---------------------------------------|---------|
| Coordinatori area | € 3.500 |
| Responsabili Strutture Specialistiche | € 3.000 |
| Responsabili Regionali I Livello | € 3.000 |
| Responsabili Regionali II Livello | € 2.700 |
| Responsabili regionali III livello | € 2.500 |
| Responsabili Territoriali I Livello | € 2.200 |
| Responsabili Territoriali II Livello | € 1.900 |
| Responsabili Territoriali III Livello | € 1.600 |

Comma 2) - DESTINATARI DEL PREMIO

Sono destinatari del premio i Responsabili delle suddette strutture:

- 1) **AREE NAZIONALI**
- 2) **STRUTTURE SPECIALISTICHE:**
 - a. Previdenza, Welfare, Politiche Sociali e Migratorie;
 - b. Inail e Medicina Legale;
 - c. B. I. e Processi Innovativi.
- 3) **RESPONSABILI REGIONALI**
- 4) **RESPONSABILI TERRITORIALI**

Comma 3 - OBIETTIVI

Il raggiungimento o meno dei 4 obiettivi sotto descritti, determina l'entità stessa del premio da erogare:

- Obiettivo n. 1** RINNOVO ASSEGNO ORDINARIO DI INVALIDITA'
- Obiettivo n. 2** RICOSTITUZIONE PER SUPPLEMENTO
- Obiettivo n. 3** TARIFFAZIONE/EROGAZIONI LIBERALI
- Obiettivo n. 4** MALATTIE PROFESSIONALI

Nella composizione dell'importo del premio, ognuno dei 4 obiettivi ha un peso pari al 25% sul totale.

Comma 4) - PREMIO RESPONSABILI NAZIONALI

Il premio spettante ai Responsabili nazionali (Aree e Strutture specialistiche di cui all'art.2 del presente accordo) viene calcolato in base al raggiungimento degli obiettivi delle sedi regionali.



Al fine di calcolare l'importo individuale del premio si tiene conto della media nazionale degli obiettivi regionali raggiunti.

- a) **Importo da erogare sarà pari al 100%** se la media degli obiettivi regionali è maggiore al 60%;
- b) **Importo da erogare sarà pari al 50%** se la media degli obiettivi regionali è compresa tra il 59% e il 40%;
- c) **Importo da erogare sarà pari al 25%** se la media degli obiettivi regionali è compresa tra il 39% e il 20%.

Comma 5) - PREMIO RESPONSABILI REGIONALI

OBIETTIVO N. 1

RINNOVO ASSEGNO ORDINARIO DI INVALIDITA' (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prende in esame la quota di mercato Inas del prodotto Rinnovo Assegno ordinario di invalidità, rispetto al totale di tutti i patronati.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inps, relativi all'anno di riferimento del premio.


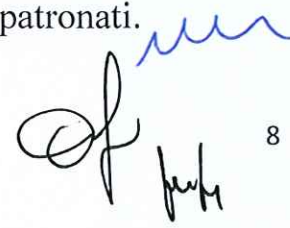
L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** se la quota di mercato della singola regione per quella prestazione è superiore di più di 2 punti alla quota nazionale della stessa prestazione;
- b) **Raggiunto al 50%** se la quota di mercato della singola regione per quella prestazione è superiore di 2 punti percentuali alla quota nazionale della stessa prestazione;
- c) **Non raggiunto** se la quota di mercato della singola regione per quella prestazione è inferiore alla quota nazionale della stessa prestazione.

OBIETTIVO N.2

RICOSTITUZIONE PER SUPPLEMENTO (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prende in esame la quota di mercato Inas del prodotto Ricostituzione per supplemento, rispetto al totale di tutti i patronati.

  8

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inps, relativi all'anno di riferimento del premio.

L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** se la quota di mercato della singola regione per quella prestazione è superiore di più di 2 punti alla quota nazionale della stessa prestazione;
- b) **Raggiunto al 50%** se la quota di mercato della singola regione per quella prestazione è superiore di 2 punti percentuali alla quota nazionale della stessa prestazione;
- c) **Non raggiunto** se la quota di mercato della singola regione per quella prestazione è inferiore alla quota nazionale della stessa prestazione.

OBIETTIVO N.3

TARIFFAZIONE/EROGAZIONI LIBERALI (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prende in esame l'incremento dei ricavi da tariffazione/erogazioni liberali dell'anno di riferimento del premio, rispetto all'anno precedente.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inas regionali.

Per le regioni che contribuiscono al totale nazionale, in termini di ricavi, nell'anno di riferimento del premio oltre il 10% l'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** incremento pari o superiore al 1%;
- b) **Raggiunto al 50%** incremento fino al 1% compreso;
- c) **Non raggiunto** se pari o inferiore all'anno precedente.

Per le regioni che contribuiscono al totale nazionale, in termini di ricavi, nell'anno di riferimento del premio tra il 5% e il 9%, l'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** incremento pari o superiore al 2%;
- b) **Raggiunto al 50%** incremento fino al 2% compreso;
- c) **Non raggiunto** se pari o inferiore all'anno precedente.

Per le regioni che contribuiscono al totale nazionale, in termini di ricavi, nell'anno di riferimento del premio tra il 2,5% e il 5%, l'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** incremento pari o superiore al 3%;
- b) **Raggiunto al 50%** incremento fino al 3% compreso;
- c) **Non raggiunto** se pari o inferiore all'anno precedente.

Per le regioni che contribuiscono al totale nazionale, in termini di ricavi, nell'anno di riferimento del premio inferiore al 2,5%, l'obiettivo può essere:


  9

- a) **Raggiunto al 100%** incremento pari o superiore al 4%;
- b) **Raggiunto al 50%** incremento fino al 4% compreso;
- c) **Non raggiunto** se pari o inferiore all'anno precedente.

OBIETTIVO N.4

MALATTIE PROFESSIONALI (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prendono in esame i dati Inas relativi alle pratiche di malattia professionale (C01) aperte, rispetto alle pratiche di pensione (A04 e A05) aperte.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inas regionali relativi all'anno di riferimento del premio.

L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** se il rapporto tra aperture di MP e il totale delle domande di Pensione ANTICIPATA e Pensione di VECCHIAIA, è pari o superiore al 3%;
- b) **Raggiunto al 50%** se il rapporto tra aperture di MP e il totale delle domande di Pensione ANTICIPATA e Pensione di VECCHIAIA è compreso tra il 2% e il 3% escluso;
- c) **Non raggiunto** se il rapporto tra aperture di MP e il totale delle domande di Pensione ANTICIPATA e Pensione di VECCHIAIA è inferiore a 2%.

Comma 6) - PREMIO RESPONSABILI TERRITORIALI

OBIETTIVO N. 1

RINNOVO ASSEGNO ORDINARIO DI INVALIDITA' (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prende in esame la quota di mercato Inas del prodotto Rinnovo Assegno ordinario di invalidità, rispetto al totale di tutti i patronati.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inps, relativi all'anno di riferimento del premio.

L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** se la quota di mercato del singolo territorio per quella prestazione è superiore di più di 2 punti alla quota regionale della stessa prestazione;



- b) **Raggiunto al 50%** se la quota di mercato del singolo territorio per quella prestazione è superiore di 2 punti percentuali alla quota regionale della stessa prestazione;
- c) **Non raggiunto** se la quota di mercato del singolo territorio per quella prestazione è inferiore alla quota regionale della stessa prestazione.

OBIETTIVO N.2

RICOSTITUZIONE PER SUPPLEMENTO (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prende in esame la quota di mercato Inas del prodotto Ricostituzione per supplemento, rispetto al totale di tutti i patronati.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inps, relativi all'anno di riferimento del premio.

L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** se la quota di mercato del singolo territorio per quella prestazione è superiore di più di 2 punti alla quota regionale della stessa prestazione;
- b) **Raggiunto al 50%** se la quota di mercato del singolo territorio per quella prestazione è superiore di 2 punti percentuali alla quota regionale della stessa prestazione;
- c) **Non raggiunto** se la quota di mercato del singolo territorio per quella prestazione è inferiore alla quota regionale della stessa prestazione.

OBIETTIVO N.3

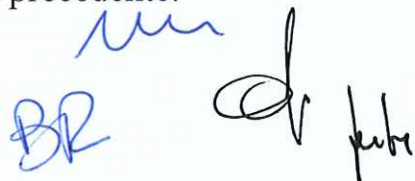
TARIFFAZIONE/EROGAZIONI LIBERALI (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si *prende in esame* l'incremento dei ricavi da tariffazione/erogazioni liberali dell'anno di riferimento del premio, rispetto all'anno precedente.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inas territoriali.

L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** incremento pari o superiore al 16%;
- b) **Raggiunto al 50%** incremento fino al 15% compreso;
- c) **Non raggiunto** se pari o inferiore all'anno precedente.



OBIETTIVO N.4

MALATTIE PROFESSIONALI (25% DELL'IMPORTO)

Per il calcolo di questo obiettivo, si prendono in esame i dati Inas relativi alle pratiche di malattia professionale (C01) aperte, rispetto alle pratiche di pensione (A04 e A05) aperte.

I dati presi a riferimento sono quelli ufficiali Inas relativi all'anno di riferimento del premio.

L'obiettivo può essere:

- a) **Raggiunto al 100%** se il rapporto tra aperture di MP e il totale delle domande di Pensione ANTICIPATA e Pensione di VECCHIAIA, è pari o superiore al 3%;
- b) **Raggiunto al 50%** se il rapporto tra aperture di MP e il totale delle domande di Pensione ANTICIPATA e Pensione di VECCHIAIA è compreso tra il 2% e il 3% escluso;
- c) **Non raggiunto** se il rapporto tra aperture di MP e il totale delle domande di Pensione ANTICIPATA e Pensione di VECCHIAIA è inferiore a 2%.

Comma 7) - DESTINAZIONE RISORSE NON DISTRIBUITE

Qualora, per effetto del mancato/parziale conseguimento dei risultati attesi, il budget non sia completamente distribuito, le risorse residue verranno automaticamente accantonate come budget per l'anno successivo aggiungendosi a quelle stanziare per il medesimo anno.

Comma 8) - RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano di incontrarsi, un mese prima dell'erogazione del suddetto premio (tra aprile e giugno), per la condivisione dei dati elaborati. Il periodo di erogazione sarà stabilito in relazione alla pubblicazione dei dati Inps.

Le parti concordano, altresì, che il premio viene erogato ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione.

Art. 12 – Attività formative.

Le parti concordano di demandare al confronto regionale tra parte datoriale e O.S. regionali, l'individuazione di eventuali percorsi formativi necessari per singoli territori, che saranno poi oggetto di valutazione della Presidenza.



Art. 13 - interpretazione autentica del contratto.

Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione del presente CCNI, le Parti stipulanti, anche su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire consensualmente il significato della clausola controversa ed evitare il contenzioso. L'accordo sulla interpretazione della clausola controversa sostituisce, con effetto retroattivo, la norma medesima, salvo diverso accordo tra le Parti stipulanti il presente CCNI.

Roma, 03 febbraio 2025.

Per l'INAS CISL

Il Vicepresidente

Antonio Graniero



Il Vicepresidente

Domenico Milazzo



Per la CISL FP

Mario Candore



Per la RSA

Il Coordinatore Nazionale

CISL FP INAS

Raffaella Bentivegna

