



**IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DELLE AREE A, B e C
ANNO 2013**

sottoscritto il 29 maggio 2014 a Roma

In data 29 maggio 2014 le delegazioni sottoscrivono la presente ipotesi di CCNI 2013 per il personale delle Aree:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione trattante Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane Il Direttore Centrale
Organizzazione

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione Il Direttore Centrale Formazione e
Sviluppo competenze

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/ CGIL

CISL/FP

UIL/PA

FILP

USB PI

PREMESSA

Il perdurare della crisi economica conferisce all'INPS un ruolo sempre più rilevante in quanto gestisce, in maniera unitaria, la quasi totalità degli interventi di protezione sociale e di previdenza disposti dall'ordinamento nazionale.

Infatti la sua mission è quella di garantire servizi e protezione sotto il profilo sociale e previdenziale al mondo del lavoro, sostenere l'occupazione, integrare il reddito delle famiglie disagiate, erogare indennità nei casi di malattia e maternità, garantire un reddito alle fasce più deboli della popolazione quali gli anziani privi di reddito e le persone con disabilità.

Tale ruolo riveste una valenza ancora più strategica a seguito dell'inglobamento delle funzioni dell'INPDAP e dell'ENPALS in applicazione del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 24 dicembre 2011, n. 214. L'integrazione delle attività e delle funzioni dell'Inpdap e dell'Enpals all'Inps, in corso di completamento, ha richiesto la definizione e l'attuazione di un ampio e condiviso processo, che ha coinvolto l'organizzazione, il sistema informativo e tutto il personale al fine di garantire la continuità e l'efficacia dell'azione amministrativa ed il progressivo allineamento verso i migliori standard di servizio per l'utenza.

Con il presente Contratto integrativo le parti si prefiggono di accompagnare tale processo di integrazione valorizzando l'impegno profuso dal personale nel corso dell'anno.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica al personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed al personale destinatario dell'art.15, comma 1, della legge n.88/1989.
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 tra pubbliche amministrazioni.
3. Al personale docente del "Liceo delle Scienze Umane" – San Bartolomeo si applicano, in quanto compatibili, le norme del presente accordo.

TITOLO II RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 2 Risorse finanziarie Aree professionali A B C e personale ex art. 15 legge n. 88/1989

1. Le risorse finanziarie per l'anno 2013 ammontano complessivamente ad euro **422.697.754,20** per il personale delle Aree A, B e C e ad euro

130.954,49 per il personale appartenente al ruolo ad esaurimento. Detti importi sono utilizzati secondo la tabella che segue:

Personale delle aree ABC	2013
Posizioni organizzative	22.485.961,47
Particolari compiti	11.122.496,61
Progetti speciali	112.619.687,00
Incentivo produttività	109.853.899,92
Trattamenti di professionalità legati al merito	63.290.522,16
Totale	319.372.567,16

Gli importi di euro 48.388.308,58 e di euro 54.936.878,46, sono riservati rispettivamente all'erogazione dell'indennità di ente e agli sviluppi professionali e non sono, pertanto, disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Personale del r.e. ex art. 15 L. 88/89	2013
Sistema indennitario	68.123,41
Progetti speciali	22.358,00
Incentivo produttività	34.136,00
Totale	124.617,41

L'importo di euro 6.337,08 è riservato all'erogazione dell'indennità di ente e non è, pertanto, disponibile per la contrattazione integrativa di ente.

TITOLO III
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Articolo 3
Posizioni organizzative

1. Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART. 17 CCNL 1999	ART. 32 CCNL 1999		
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ESTERNA	Totale annuo
	Importo annuo (per 13 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	Importo annuo (per 12 mensilità)	
Responsabile Agenzia complessa	2.470,00	7.800,00	13.200,00	23.470,00
Responsabile di progetto ad alto contenuto tecnologico	2.470,00	12.840,00		15.310,00
Funzione di elevata professionalità	2.470,00	12.840,00		15.310,00
Responsabile Agenzia interna	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia territoriale (di cui all'All. 1 bis CCNI 2011)	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile "Unità di coordinamento operativo" UCOF	2.470,00	2.520,00	5.040,00	10.030,00
Responsabile di Agenzia territoriale	2.470,00	2.520,00	3.108,00	8.098,00
Responsabile di Unità Organizzativa (1) (2)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile di Linea Prodotto/Servizio (2)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Controller	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile Relazioni istituzionali e Segreteria di Direzione (3)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Responsabile di Team (2)	2.470,00	2.520,00		4.990,00
Capo progetto EAD	2.470,00	2.520,00		4.990,00

Responsabile Gruppo Assistenza Interna ed Esterna	2.470,00	2.520,00	4.990,00
Ottimizzatore Agenzie Aree Metropolitane	2.470,00	630,00	3.100,00
Responsabile URP (4)	1.856,26		1.856,26

- (1) L'indennità prevista per la funzione di Responsabile di Unità organizzativa trova applicazione anche per i responsabili di U.O. "Gestione attività contabili", "Supporto area legale e gestione contenzioso giudiziario", "Gestione organizzativa ricorsi amministrativi" e "Vigilanza ispettiva".
- (2) A decorrere dal 01/12/2013 gli importi relativi alle indennità previste per gli incarichi di Responsabile di Unità organizzativa, di Linea prodotto/servizio e di Team, trovano applicazione anche per gli incarichi U.O., LPS e Team svolti presso le sedi integrate, relativi alla Gestione pubblica, e per gli incarichi LPS polo PALS e previdenza PALS.
- (3) La posizione organizzativa di "Responsabile Informazioni istituzionali e R.P." permane residualmente nelle Sedi non ancora integrate.
- (4) A decorrere dal 01/12/2013 al Responsabile URP spetta l'indennità di posizione organizzativa nella misura prevista per i responsabili LPS.

2. Per le agenzie territoriali il soddisfacimento dei parametri dimensionali e di complessità sarà sottoposto a verifica annuale sulla base dei risultati di consuntivo dell'anno precedente.

TITOLO IV

Articolo 4

Rinegoziazione istituti contrattuali previgenti

1. Le parti, a seguito di specifica rinegoziazione, confermano i seguenti istituti contrattuali disciplinati dai previgenti CCNI, tuttora applicabili in quanto compatibili con la normativa vigente:
 - Art. 5 commi 6 e 7 del CCNI 2009 del 21 ottobre 2010, come modificati ed integrati dall' art. 9, comma 4, CCNI 2010 (Salario di accresciuta professionalità – Sap, legato ad una valutazione individuale non inferiore a quella di cui all'art. 22 del CCNI 2003, secondo i coefficienti di merito individuali indicati nella sezione II, capitolo I,

paragrafo C del CCNI dell'anno 2001, articolato, dal 2001 al 2009, nelle fasce di merito: 0 – 0,66 – 0,83 – 1 e modificato dall'art.13 del CCNI 2010 nelle fasce: 0 – 0,50 – 0,85 – 1).

- Art. 22 del CCNI 2003 del 13 maggio 2004, come modificato dall'art. 31 comma 4, CCNI 2002/2005, art. 11, comma 2, CCNI 2006 - art. 6, commi 2 e 3, CCNI 2007 – art. 4, comma 2, CCNI 2008 - art. 5, comma 2, CCNI 2009 – art. 9, comma 1, CCNI 2010 (Trattamento Economico di Professionalità – Tep, legato ad una valutazione individuale superiore a 0,66, effettuata utilizzando il sopra citato coefficiente di merito individuale) ed integrato dall'art 31 commi 12 e 13 del CCNI 2002/2005 del 30/11/2005 e dall'art. 11 comma 1 ultimo capoverso del CCNI 2006, come integrato dall'art. 5 comma 4 CCNI 2009, maggiorazione Tep per alcune tipologie di personale per il particolare contributo alle attività produttive, dall'art. 5, comma 5, CCNI 2009, maggiorazione TEP per il personale C4/C5 non titolare di posizione organizzativa, dall'art. 9, comma 3, CCNI 2010, maggiorazione Tep al personale ex docente transitato in INPS con ordinanza ministeriale 217/1998.
- Art. 6, comma 1 CCNI 2007 - art. 4, comma 1, CCNI 2008 – art. 5 comma 1, CCNI 2009 – dichiarazione congiunta n. 2 CCNI 2010, maggiorazione coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 7% per personale amministrativo da A1 a C2 non destinatario di compensi aggiuntivi o continuativi ad altro titolo, dall'art. 5, comma 9 CCNI 2009 – dichiarazione congiunta n. 2 CCNI 2010, maggiorazione coefficiente individuale di attribuzione degli incentivi nella misura del 15% per personale amministrativo assegnato alle attività di contenzioso dell'invalidità civile.
- Articolo 19 CCNI 1999 (trasformazione del salario di professionalità di cui all'art. 36 del CCNL 94/97 e dell'indennità di funzione ex art.15, comma 2 legge 88/89), attribuite al personale avente i requisiti previsti dalla norma, in occasione dell'attuazione del nuovo sistema indennitario, come modificato dall'art. 31 comma 5 e 9 del CCNI 2002/2005, come integrato dall'art. 11 comma 3 del CCNI 2006 e dall'art. 6 comma 4 del CCNI 2007. In tale sistema di norme, gli emolumenti in questione sono stati resi riassorbibili a seguito dello sviluppo professionale del personale e, quindi, ad oggi si presentano in forma residuale.

- Articolo 19, commi 4 e 5 CCNI 1999, disposizioni in tema di effetti sui trattamenti economici accessori in occasione di progressioni economiche, confermate dall'articolo 9, comma 2 del CCNI 2010.
- Artt. 5 e 6 del CCNI 2006, integratori di processo.
- Indennità ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 1998-2001 connessa alla particolare responsabilità (CCNI 2001 sezione II, punto V) del personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che, in aggiunta alla preposizione ad una specifica posizione organizzativa, ricopre funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza.
- Compensi per l'esercizio di particolari compiti legati ad attività effettivamente svolte, previsti dal CCNI 2002 del 20 maggio 2003 TITOLO 4.1.1:
 - I. maggiorazione turno sportellisti e numero verde;
 - II. indennità turnisti EAD;
 - III. compiti di autista;
 - IV. compenso maneggio valori;
 - V. compenso informatici;
 - VI. particolari compiti tecnico edilizio;
 - VII. particolari compiti disegnatore lucidista;
 - VIII. particolari compiti stenografo/resocontista;
 - IX. particolari compiti traduttore;
- Art. 21 CCNI 2003 del 13/5/2004, elaborazioni immagini fotografiche;
- Art. 6 comma 7 CCNI 2007 del 15/5/2008, compenso al personale dell'area C profilo sanitario non cumulabile con la maggiorazione TEP e altre indennità;
- Art. 11, comma 6, CCNI 2006, compenso per "analista amministrativo", come integrato dall'art. 6, comma 6, CCNI 2007, in misura pari all'indennità di responsabile di linea prodotto/servizio (art. 9, comma, 5, CCNI 2010).
- Art. 9, comma 6, CCNI 2010, compenso per l'addetto a funzioni di coordinamento operativo del parco macchine, fino alla data del 30 aprile 2013.
- CCNI 2002 paragrafo 4.1.1, ultimo capoverso, con decorrenza 1/1/2002, al personale già destinatario dell'indennità CCDE 1998 per l'esercizio della funzione di "Capo ufficio", successivamente conservata a titolo di garanzia ai sensi dell'art. 19 CCNI 1998-2001, cui è stata attribuita un'indennità di posizione organizzativa, non viene riassorbita la quota indennitaria relativa alla responsabilità specifica

erogata ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1999 (tale disposizione non si applica al personale inquadrato nella posizione C5 con decorrenza 24/9/1999 che percepisce la specifica indennità aggiuntiva prevista dal CCNI 2001).

- Art. 6 comma 2 CCNI 2011, all'assegno di garanzia della retribuzione di cui all'art. 19 del CCNI 1999, si applica la parametrizzazione di cui all'art. 22 del CCNI 2003 e s.m.i. in caso di riduzione del coefficiente di merito individuale per l'erogazione degli incentivi.
- Personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 1° c. l. 88/89 Sez. II Titolo V del CCNI 2001 del 24/7/2001 e art. 10 comma 2 CCNI 2006 del 22/6/2007, indennità titolare di progetto/staff collegata alla responsabilità di particolari funzioni.
- Articolo 6, comma 1, CCNI 2012. Al personale dell'area C con il profilo "vigilanza", è attribuita, a decorrere dal 1° ottobre 2012, l'indennità per responsabilità specifica di cui all'articolo 32 del CCNL 1999, per un importo di € 414,94 mensili per dodici mensilità, comprensiva del compenso per particolari compiti in godimento ed incompatibile con la maggiorazione del TEP attribuita ad alcune categorie di personale dall'articolo 5, comma 5 del CCNI 2009.
- Articolo 6, comma 2, CCNI 2012 - Sezione Inps. Il trattamento economico di professionalità e il salario di accresciuta professionalità, come disciplinati da detto articolo, sono erogati al personale in servizio al 31 dicembre 2011.
- Articolo 6, comma 3, CCNI 2012 - Sezione Inps. Per il personale ex Ipost, con decorrenza 1° gennaio 2012, ai sensi delle vigenti norme contrattuali integrative, TEP, maggiorazione TEP, e SAP sono attribuiti, come disciplinati da detto articolo, fino all'importo massimo complessivo spettante al personale Inps.
- Articolo 23 CCNI Inpdap 2002, come confermato dall'art. 19 del CCNI 2012- Sezione Inpdap.
- Articolo 13 CCNI 2012 – Sezione Inpdap. Indennità per particolari compiti ai sensi dell'art. 32 CCNL 1998-2001. Dipendenti con responsabilità connessa alla verifica contabile delle sedi provinciali, geometri e autisti.
- Articolo 20 CCNI 2012 Sezione Inpdap. Disciplina Nuclei Operativi.
- Articolo 21 CCNI 2012 Sezione Inpdap. Indennità istitutori di cui al punto 2.15 del contratto integrativo relativo all'anno 1998, che continua ad essere erogata con le medesime modalità e con le misure ivi

previste, tenendo conto dell'impegno individuale anche in relazione alla maggiore gravosità dell'orario di lavoro.

- Articolo 31 CCNI 2012 Sezione Enpals. Indennità per particolari compiti ai sensi dell'art. 32 CCNI 1998-2001.
- Articolo 32 CCNI 2012 Sezione Enpals. L'istituto del TEP è esteso anche al personale assunto a tempo indeterminato od entrato in mobilità successivamente alla sottoscrizione dell'Accordo 2009, attestandosi al livello più basso di ogni profilo professionale.

TITOLO V PRODUZIONE E QUALITÀ'

Articolo 5

Obiettivi di produzione e di qualità e misurazione della performance

1. La programmazione delle azioni e delle attività per l'anno 2013 fanno riferimento agli obiettivi di produzione e di qualità di cui al Piano Budget, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio dell'Istituto per l'anno 2013.
2. Il sistema di misurazione della performance, basato sugli indicatori di qualità ed efficienza del Cruscotto direzionale, utilizza gli scostamenti rispetto ai risultati consuntivati per l'anno precedente combinando l'indicatore di produttività delle aree di produzione con il risultato qualitativo al fine di apprezzare il valore generato.
3. La valutazione dell'andamento della stagionalità della produzione e dell'impiego delle risorse, è effettuata sulla base di verifiche trimestrali, anche per consentire di individuare eventuali interventi di miglioramento.
4. Le verifiche trimestrali dell'andamento produttivo, della produttività e della qualità che, previa analisi congiunta a livello regionale, formeranno oggetto di informativa in sede di Osservatorio sulla produttività, sono fissate al:
 - 30 aprile relativamente al periodo di competenza gennaio-marzo;
 - 31 luglio relativamente al periodo di competenza gennaio-giugno;

- 31 ottobre relativamente al periodo di competenza gennaio-settembre;
- 31 marzo relativamente al periodo gennaio – dicembre dell'anno precedente.

In relazione agli obiettivi di produttività, le risultanze di dette rilevazioni trimestrali, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito daranno luogo al pagamento, nel mese successivo a quello di verifica (maggio, agosto, novembre e aprile), di compensi a titolo di incentivazione ordinaria, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento.

Il budget dell'incentivazione ordinaria per la produttività sarà trimestralizzato e ciascun pagamento sarà commisurato proporzionalmente al trimestre.

In relazione agli obiettivi di qualità, le risultanze di dette rilevazioni, rapportate ai parametri per la liquidazione degli incentivi riferiti al periodo di riferimento e ai coefficienti di ripartizione e di merito individuali, daranno luogo al pagamento di compensi a titolo di incentivazione speciale nel mese di novembre, commisurati ai risultati rendicontati alla data di riferimento, al netto delle anticipazioni mensili di 90,00 euro.

Le quote di incentivazione che risulteranno non corrisposte in ciascun pagamento infrannuale, per effetto del mancato raggiungimento dell'obiettivo, incrementeranno la quota stanziata per il saldo dell'incentivazione ordinaria per la produttività.

L'erogazione dei saldi per incentivazioni ordinaria e speciale, con budget eventualmente incrementati delle risorse non utilizzate per altri istituti contrattuali, da effettuare nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, sarà commisurata ai risultati definitivi raggiunti da ciascuna struttura elaborati sull'intero anno di riferimento.

Fatto salvo quanto sottratto alla disponibilità del fondo in quanto obbligatoriamente destinato al finanziamento dell'indennità di Ente e alle progressioni economiche, relativamente alle quote indicate nell'articolo 2, le somme eventualmente non erogate in applicazione delle norme contenute nel presente CCNI, andranno ad incrementare la quota destinata a remunerare l'incentivazione alla produttività.

Articolo 6

Produttività efficace, coefficienti di merito e qualità del servizio

1. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi ordinari e speciali si fa riferimento, per ciascun dipendente, oltre che alla presenza in servizio, ai seguenti coefficienti di merito individuali:
 - 0,0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio;
 - 0.50 nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro;
 - 0.85 nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore a quelli assegnati;
 - 1 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati.
 - 1.2 in caso di apporto lavorativo altamente innovativo.

2. L'attribuzione del coefficiente di merito di cui al comma precedente viene effettuata dal dirigente con cadenza trimestrale, prima dell'erogazione dei relativi pagamenti, come definiti nel presente articolo. L'attribuzione di un coefficiente superiore o inferiore a "1" viene effettuata dal dirigente con provvedimento motivato e scritto e comunicato con modalità opportune al dipendente. Per i dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali l'attribuzione del coefficiente di merito viene effettuata dal Direttore centrale Risorse Umane su proposta del Coordinatore generale di riferimento. Delle valutazioni che danno luogo all'attribuzione di un coefficiente diverso da "1" dovrà essere fornita informativa alle R.S.U. ed alle OO.SS. di sede salvaguardando la riservatezza degli interessati.

3. Avverso i provvedimenti con i quali viene attribuito un coefficiente inferiore a 1, salvo il caso dell'irrogazione di sanzioni disciplinari, è ammesso, nel termine di 30 giorni, il ricorso al Direttore regionale di riferimento per i dipendenti delle strutture territoriali e al Direttore Centrale di riferimento per i dipendenti della Direzione generale. I dipendenti in forza presso gli Uffici di supporto agli organi e presso i Progetti di valenza nazionale potranno presentare ricorso, nei termini sopra

detti, al Direttore centrale Risorse Umane. I dipendenti in forza ai coordinamenti professionali generali potranno presentare ricorso, nei termini sopra detti al Direttore generale. Il Dirigente adito, sentito il dipendente, che può avvalersi dell'assistenza di un legale o di una O.S., decide entro il termine di 45 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente tale termine il ricorso si intende accolto.

4. Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività verrà utilizzato l'indicatore di produttività delle aree di produzione a livello di Direzione provinciale e di Filiale di coordinamento.
5. L'incentivazione alla produttività è corrisposta sulla base dell'indicatore della “**produttività efficace**”.
6. La “**produttività efficace**” si ottiene attraverso la valutazione combinata della produttività (quantità media di pezzi omogeneizzati) e della qualità (miglioramento dell'obiettivo di qualità - budget) nelle aree di produzione.

Definiti i parametri:

X = produttività aree di produzione/obiettivo produttività aree di produzione

Y = scostamento percentuale rispetto all'obiettivo (budget) di qualità delle aree di produzione,

la “**produttività efficace**” è calcolata sulla base della valutazione combinata dei parametri X ed Y; i parametri per la liquidazione dell'incentivazione sono determinati secondo i criteri riportati nella tabella seguente:

PRODUTTIVITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto all'obiettivo	Parametro per la liquidazione	QUALITÀ AREE DI PRODUZIONE: scostamento % rispetto al budget	Parametro per la liquidazione della produttività efficace
≥ 0%	100	≥ %	110

< 0% e > -5%	95	≥ 0%	100
≤ -5%	90	≥ 0%	95
≤ -5%	90	< 0%	90

7. Ai fini della valutazione dell'incentivazione speciale, gli obiettivi di miglioramento saranno determinati attraverso i seguenti parametri:

Posizionamento dell'indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione (consuntivato nell'anno precedente)	Obiettivo di miglioramento (% di scostamento rispetto all'anno precedente)
> di 100	% scostamento positivo
Tra 90 e 99	% scostamento uguale o superiore alla media nazionale
< 90	% scostamento superiore del 10% della media nazionale

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

Raggiungimento dell'obiettivo di qualità	Parametri per la liquidazione dell'incentivo
100	100
da 90 a 99	proporzione lineare
< 90	80

9. Nell'ambito dell'Osservatorio sulla produttività sarà fornita l'informativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente prima dell'erogazione dei pagamenti trimestrali e del saldo finale.

10. I compensi riferiti agli obiettivi di produttività e qualità del servizio sono attribuiti:

- per le Direzioni provinciali e filiali di coordinamento, la percentuale di realizzazione viene calcolata in misura proporzionale al valore dei parametri di sede come sopra definiti;

- per le Direzioni regionali, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio di appartenenza;
- per la Direzione generale, sulla base dei risultati conseguiti sul territorio nazionale.

Articolo 7

Norme in materia di trattamento accessorio

1. Al fine di favorire il processo di integrazione in atto, di assicurare la continuità delle funzioni svolte e di preservare il livello quali-quantitativo dei servizi erogati, ai funzionari ex Inpdap ed ex Enpals già titolari di posizione organizzativa, è riconosciuta una indennità, in via transitoria, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998-2001, secondo gli importi stabiliti dagli artt. 13 e 31 del CCNI 2012, per compensare l'impegno e l'esercizio di compiti di ottimizzazione del passaggio di conoscenze e competenze nell'Istituto incorporante.
2. In relazione al processo di integrazione in atto delle attività e delle funzioni dell'Inpdap e dell'Enpals all'Inps, al fine di operare una prima semplificazione e armonizzazione dei diversi istituti economici previsti nei contratti integrativi dei tre Enti, a decorrere dal 1° dicembre 2013, le quote di salario accessorio di cui all'art. 4, comma 1 punti 1, 2 e 4 del presente CCNI e artt. 19 e 32 del CCNI 2012 sono ricondotte, tramite loro conglobamento, sotto l'unica voce stipendiale "Trattamento economico di professionalità" di cui all'art. 4, comma 1, punto 2, corrisposto in relazione ai coefficienti di merito individuali di cui all'art. 6 del presente CCNI, secondo principi di corrispettività e rendimento in applicazione dell'art. 7, comma 5 del d.lgs. 165/2001.
3. Nelle more del completamento del suddetto processo e al fine di riparametrare l'entità del suddetto TEP, per il mese di dicembre 2013, sono confermati gli importi delle singole voci in godimento.

Articolo 8
Disposizioni finali

1. Fatti salvi i compensi già erogati a titolo di acconto sulla produttività, le parti convengono in ordine alla necessità che, nelle more del completamento del processo di integrazione in applicazione del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni nella legge 24 dicembre 2011, n. 214 risultino comunque mantenute le misure degli istituti retributivi goduti nell'anno precedente.