



Segretario Generale



componente CNEL 



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

TABELLA DI CONFRONTO DEI PRINCIPALI ISTITUTI CONTRATTUALI

SOMMARIO

LAVORO STRAORDINARIO	2
BANCA DELLE ORE	3
LAVORO AGILE	4
COWORKING	5
TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI, FRD	6
TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	6
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	11
INDENNITA' VARIE - SUPPORTI ECONOMICI - WELFARE	14



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

LAVORO STRAORDINARIO	
INAIL	Il limite massimo stabilito dall'art. 25 del CCNL 2016-2028 è elevato fino a 350 ore.
AGENZIA NAZIONALE DEI BENI CONFISCATI	Il limite massimo previsto dall'art. 25 del CCNL 2016-2018 è elevato a 330 in presenza di particolari esigenze, ulteriormente elevabile a 550 in presenza di ulteriori esigenze. Mensilmente il Dirigente di Direzione autorizza il personale disponibile ad effettuare lo straordinario ad un numero di ore fino a 50 ore mensili. Il pagamento avviene nel mese successivo.
AGENZIA DELLE DOGANE	Art. 26 CCNI: <i>" tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, del CCNL, nel rispetto delle risorse disponibili nel bilancio dell'Agenzia, al fine di dotare gli uffici di risorse coerenti con i carichi di lavoro, con l'orario prolungato che deve essere garantito ai sensi del d.lgs. n. 374/1990 dagli uffici doganali e con le esigenze dei singoli centri di responsabilità, nonché per assicurare lo svolgimento delle attività indispensabili al raggiungimento degli obiettivi, in caso di accertata carenza di organico, possono essere previste, oltre l'orario ordinario di lavoro, fino a non più di 600 ore di straordinario annuale pro capite (...).</i>
INPS	Solo previa domanda e autorizzazione annuale, Prestazione minima giornaliera di 45 minuti, massimo 200 ore annue. Il monte ore è ridotto delle ore fruite a titolo di banca ore.



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

BANCA DELLE ORE	
AGENZIA DELLE ENTRATE	<p>L'istituto, alternativo al riposo compensativo, è finalizzato ad accantonare due tipologie di eccedenze:</p> <p>a) le ore (e frazioni successive l'ora intera) di lavoro straordinario o supplementare preventivamente autorizzate che possono essere remunerate come lavoro straordinario o, in alternativa, fruite come permesso compensativo con una maggiorazione del 15% della misura oraria retribuita.</p> <p>Le eventuali ore non remunerabili per mancanza di fondi potranno essere utilizzate come permessi compensativi o richiesti nuovamente in pagamento.</p> <p>b) le ore (e/o frazioni di ora) prestate in eccedenza rispetto all'orario giornaliero e non autorizzate (c.d. microcrediti) al netto di ritardi, flessibilità e permessi del mese precedente e del mese in corso; eccezionalmente, qualora subentrino motivi di urgenza per la conclusione dell'iter procedurale di una pratica, fino al limite massimo di 59 minuti giornalieri, sarà possibile proseguire l'attività lavorativa senza autorizzazione del responsabile della struttura. Nel corso del mese sarà possibile far ricorso a tale modalità nel limite massimo di 240 minuti, il residuo ore eccedenti non classificate di ogni mese non potrà superare le ore mensili e le 16 ore per quadrimestre. Al raggiungimento di tale limite non sarà possibile accumulare ulteriori prestazioni oltre l'orario di lavoro ordinario, se le ore accantonate ("micro-crediti") non vengono prima fruite.</p>
AGENZIA NAZIONALE DEI BENI CONFISCATI	<p>Possono confluire nella Banca delle ore massimo 150 ore di lavoro straordinario o supplementare.</p>
AGENZIA DELLE DOGANE	<p>Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, anche rinviabili nell'anno successivo, è fissato in 72 ore, per assicurare la gestione dei maggiori carichi di lavoro, per far fronte alle esigenze dei singoli centri di responsabilità e garantire lo svolgimento delle attività indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi.</p>
INPS	<p>Solo previa domanda e autorizzazione annuale, Prestazione minima giornaliera di 45 minuti, Massimo 80 ore annue.</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

LAVORO AGILE

In tutte le amministrazioni che prevedono ed applicano l'istituto del lavoro agile, non trovano applicazione le disposizioni di legge e contrattuali in materia di lavoro straordinario/supplementare, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio e non è prevista l'erogazione del buono pasto.

<p>INPS</p>	<p>Previsto genericamente per tutti ma ogni direzione individua un numero di giorni massimo a settimana.</p> <p>L'amministrazione fornisce la dotazione informatica necessaria.</p> <p><u>Smart Friday</u> (lavoro agile di venerdì): sperimentazione dal 1.1.2023 al 31.01.2024 per alcune Direzioni Regionali.</p>
<p>AGENZIA DELLE ENTRATE</p>	<p>Espletabile sulla base di un accordo individuale della durata di 12 mesi e revocabile per esigenze organizzativa o del personale.</p> <p>Sono previsti 9 giorni al mese fruibili fino a due giorni a settimana.</p> <p>Viene fatta salva la possibilità di concordare una diversa modalità di distribuzione delle giornate in sw su base settimanale, mensile o trimestrale nel rispetto del limite massimo sopra indicato.</p> <p>È prevista altresì la possibilità di concordare con il dirigente la variazione del calendario.</p> <p>È prevista l'ipotesi di utilizzare le giornate in cui si svolge il lavoro agile per seguire corsi di aggiornamento disposti dall'Ufficio.</p>
<p>INAIL</p>	<p>Viene stabilito un contingente massimo di personale pari al 20% per ciascuna struttura.</p> <p>È consentito 1 solo giorno a settimana e tale giorno non può precedere né seguire le ferie programmate nella settimana.</p> <p>La durata dell'accordo individuale è pari a 12 mesi, salvo il recesso del dipendente e dell'amministrazione esercitabile con un preavviso di 30 giorni.</p> <p>Nel valutare le istanze dei dipendenti, il dirigente tiene conto di situazioni di precedenza: salute/disabilità, distanza kilomtrica, figli minori di anni 12, altre esigenze familiari o legate allo svolgimento di attività di volontariato.</p> <p>A parità di punteggio viene data priorità ai dipendenti con maggiore numero di figli.</p> <p>Il dirigente è tenuto a motivare il diniego.</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

<p>AGENZIA NAZIONALE DEI BENI CONFISCATI</p>	<p>Previsto a livello nazionale per tutti i dipendenti per un massimo 9 ore al mese per un totale di 27 giorni.</p> <p>Viene fatta salva la possibilità di concordare una diversa modalità di distribuzione delle giornate in sw su base settimanale, mensile o trimestrale nel rispetto del limite massimo sopra indicato. L'amministrazione fornisce la dotazione informatica necessaria ove le risorse lo consentano, diversamente il dipendente è autorizzato ad usare la propria strumentazione informatica.</p> <p>È cumulabile con il coworking.</p>
<p>AGENZIA DELLE DOGANE</p>	<p>È previsto per i dipendenti dell'Agazia la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile – previa sottoscrizione di apposito accordo individuale ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge n. 81/2017 – per 6 giornate al mese, fermo restando lo svolgimento prevalente dell'attività lavorativa in presenza nella settimana.</p> <p>Le giornate di smart diventano 8 in presenza delle specifiche e comprovate esigenze personali:</p> <p>Presupposto necessario perché il dipendente possa essere autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile è che l'attività lavorativa non rientri nel novero di quelle da svolgere necessariamente in presenza elencate nella richiamata LIUA n. 280220/RU del 13 agosto 2020.</p> <p>L'accordo individuale reca puntuale indicazione delle giornate nelle quali il dipendente lavora in modalità agile e in presenza nella sede di servizio nonché delle fasce orarie di contattabilità, in misura non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro.</p>
<p>COWORKING</p>	
<p>AGENZIA DELLE ENTRATE</p>	<p>Il dipendente in coworking opera fisicamente presso un ufficio dell'Agazia diverso da quello di organica appartenenza, continuando a prestare la propria attività lavorativa per quest'ultimo e alternando settimanalmente giornate in coworking a giornate presso la sede di organica appartenenza.</p> <p>È aperto a tutto il personale, ad eccezione di coloro che rivestono posizione organizzative e che sono destinatari di provvedimento di distacco.</p>
<p>MEF</p>	<p>Avviato in via sperimentale per alcune tipologie di lavoratori al fine di conciliare le esigenze vita- lavoro per un massimo di due giorni a</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	settimana, cumulabili con il lavoro agile.
AGENZIA NAZIONALE DEI BENI CONFISCATI	<p>È previsto in via sperimentale fino al 31.12.2023 a condizioni definite a livello centrale per 8 giorni al mese e per un numero massimo di 6 persone per ciascuna sede.</p> <p>È cumulabile con le giornate di lavoro agile pari a 9 (per un totale di svolgimento del lavoro fuori dalla sede di servizio di 17 giornate).</p> <p>Il dirigente è tenuto a motivare il diniego della concessione.</p>
AGENZIA DELLE DOGANE	Il coworking, già attivato in via sperimentale nel periodo dell'emergenza sanitaria, sarà impiegato, in alternativa agli altri istituti di lavoro a distanza, nell'ambito delle disponibilità delle sedi degli Uffici di ADM.
TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI, FRD TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	
INPS	<p>2021: importo medio pagato €. 7.251,28 a dipendente.</p> <p>Quota di retribuzione accessoria correlata alla performance, collettiva e individuale (Art. 7 CCNI 06.2023) è erogata sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato ed è costituita dalle seguenti componenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. incentivazione ordinaria 2. incentivazione speciale 3. trattamento economico di professionalità (TEP) 4. trattamento economico di performance individuale <p>Incentivazione Ordinaria e Progetti Speciali (art.8 CCNI 06.2023)</p> <p>Vengono definite le tabelle dei parametri di quantificazione degli incentivi ordinari e di progettazione speciale.</p> <p>Maggiorazione del 10% in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati di performance organizzativa</p> <p>Per il solo anno 2022, a tutto il personale in servizio al 1° gennaio 2022 non destinatario di progressioni economiche orizzontali o verticali dal 1° gennaio 2019, è stato riconosciuto un aumento pari a cinque punti del coefficiente per l'attribuzione dell'incentivazione ordinaria e speciale, previa</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, per l'attività prestata per gli obiettivi PNRR e Piano Strategico digitale INPS.</p> <p>Modalità di erogazione (artt. 8-9-10-11-12 CCNI 2020-2021): Incentivazione ordinaria pagata ogni 4 mesi (maggio, agosto, novembre anno in corso e marzo dell'anno successivo)</p> <p>La Progettazione Speciale viene pagata a novembre con anticipi mensili di euro 110 massimo.</p>
<p>INPS</p>	<p>Trattamento Economico di Professionalità (art.9 CCNI 06.2023 che rimanda all'art. 9 CCNI 2020-2021)</p> <p>È parametrato al sistema di valutazione della Performance ed è pagato anticipatamente e mensilmente su 12 mensilità.</p> <p>Importi prestabiliti</p> <p>C5 € 5.580,00 C4 € 5.820,00 C3 C2 C1 B3 B2 B1 5.760,00 A3 A2 A1</p> <p>Trattamento economico di performance individuale (art. 10 CCNI 06.2023 che rimanda agli artt. 10 e 11 CCNI 2020-2021)</p> <p>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.</p> <p>Entro limite del 3% del personale valutato, al personale con valutazione più elevata nell'ambito del sistema di valutazione dell'Ente è attribuita, previa informativa alle OO.SS., 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; in caso di ex-equo prevale il risultato effettivo conseguito e poi l'anzianità di servizio.</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>Progetti locali (artt. 11 e 12 CCN 06.2023)</p> <p>Per ogni sede RSU dovranno essere individuati i progetti, i responsabili, le risorse, gli obiettivi ed il peso di ciascun progetto nella misurazione, Tutto il personale dovrà essere coinvolto, in modo diretto o indiretto, nei progetti.</p> <p>La liquidazione dei compensi dei progetti locali è determinata dal grado di realizzazione degli stessi, misurato secondo i criteri definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 240 del 13 dicembre 2022) ed avviene sulla base di specifici parametri numerici.</p>
<p>AGENZIA DELLE ENTRATE</p>	<p>Viene destinato per la remunerazione della performance organizzativa, individuale e di sede secondo i criteri che seguono:</p> <p>Performance organizzativa: raggiungimento degli obiettivi dell'AGENZIA DELLE ENTRATE sulla base dell'apporto partecipativo;</p> <p>Performance individuale: suddiviso in due quote definite "A" (indice di conseguimento di obiettivi elencati in apposito allegato A) e "B" (indice di efficacia ed efficienza basato sul numero di ore lavorate).</p> <p>Fondo di sede: destinato alla remunerazione dei significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali realizzati sia con l'esercizio di compiti che richiedono elevata qualificazione professionale in materia tributaria o che comportano specifiche responsabilità, sia con l'attuazione di piani e progetti strumentali, nonché per premiare il merito e il miglioramento della performance del personale, secondo quanto definito a livello nazionale.</p> <p>Le attività da remunerare sono fissate nell'allegato C secondo parametri predeterminati (come, ad esempio, il numero di ore).</p>
<p>AGENZIA DELLE DOGANE</p>	<p>ART. 12 CCNI</p> <p>Il Fondo è suddiviso in tre macro categorie definite budget economici e così ripartite:</p> <p>Budget dell'ordinamento professionale (tra cui stabilizzazione indennità agenzia, passaggi economici all'interno delle aree, posizioni organizzative)</p> <p>Budget della performance (il premio di performance organizzativa e la</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

produttività d'ufficio

Budget indennitario (risorse utilizzate per finanziare il sistema indennitario, anche per la contrattazione di sede)

ART. 14 CCNI

Determinate le risorse certe e stabili disponibili nel Fondo dell'anno precedente, con apposito accordo le parti stabiliscono il numero di sviluppi effettuabili in ciascuna fascia retributiva successiva alla prima e, contestualmente o mediante un'intesa separata, i criteri generali per la definizione delle relative procedure.

ART 17 CCNI

Il premio di performance organizzativa è determinato, in misura differenziata, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di quota incentivante rilevabili dal sistema di consuntivazione (cosiddetto *indicatore sintetico di risultato*) e a un coefficiente di professionalità per area funzionale tenuto conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

Art.18 CCNI

Il premio di performance individuale è finanziato con le risorse di cui all'art.76, comma 4, lett. d) ed f) (almeno il 30%)

Secondo quanto previsto dall'articolo 77, comma 3, del CCNL.

Il premio è determinato, tenuto conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, in relazione al punteggio ottenuto dalla combinazione dei seguenti due fattori del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale dell'Agenzia:

- il contributo individuale, rilevato dai punteggi attribuiti in relazione ai comportamenti professionali e alle competenze espresse, rapportato al 50 per cento;
- i risultati della struttura, rilevati attraverso il punteggio conseguito dal dirigente dell'Ufficio – ovvero dalla media ponderata dei risultati dei dirigenti nel caso di eventuali avvicendamenti – al netto del punteggio assegnato per il parametro delle capacità manageriali, rapportato all'ulteriore 50 per cento.



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>L risultato ottenuto viene diviso in quattro fasce di punteggio.</p> <p>Il personale utilmente collocato nella fascia di giudizio "alta" ha diritto a un compenso rapportato al punteggio di valutazione ottenuto e comunque a importi più elevati di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato</p> <p>ART. 22 CCNI</p> <p>Le risorse disponibili per la contrattazione di sede decentrata possono essere utilizzate per riconoscere al personale i premi di performance e per finanziare la reperibilità e le attività particolarmente gravose che richiedono, da parte degli addetti, specifica professionalità in campo giuridico, amministrativo o tecnico...</p>
<p>AGENZIA NAZIONALE DEI BENI CONFISCATI</p>	<p>È prevista la distribuzione di un premio per la produttività finanziato dal FRD. Distribuito tra il personale in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance individuale e organizzativa.</p> <p>Il premio individuale è parametrato al sistema di valutazione della performance; è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% per chi ha conseguito 100 (per una quota non superiore al 20% del personale che consegna il punteggio massimo pari a 100 per la prestazione "eccellente);</p> <p>Il premio per la performance organizzativa viene parametrato con un coefficiente diverso per fascia di punteggio relativa al raggiungimento degli obiettivi e poi rapportato al periodo di servizio effettivamente prestato in agenzia.</p> <p>È previsto un ulteriore premio distribuito annualmente sulla base degli introiti derivanti dalla gestione (locazione) degli immobili confiscati.</p> <p>Va sottolineato che la performance individuale viene valutata sulla base dei risultati raggiunti numericamente verificabili (numero di pratiche lavorate e numero di pratiche portate a termine).</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

<p>GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA</p>	<p>PREMIO DI ECCELLENZA PER IL PERSONALE CON RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO</p> <p>L'art. 8 del nuovo CCNI destina il premio di eccellenza quantificato in una maggiorazione pari al 30% dei premi previsti al 3% del personale che abbia conseguito la valutazione massima.</p>																												
<p>MEF</p>	<p>Le somme disponibili vengono ripartite nel seguente modo:</p> <p>L'80% è finalizzata a finanziare i compensi per incentivare la produttività collettiva valutata sulla base della performance organizzativa, il cui livello di raggiungimento è determinato attraverso l'apposita griglia di valutazione degli obiettivi di risultato assegnata al dirigente di ciascun ufficio, cui corrisponde la quota/parametro di commisurazione delle risorse da assegnare all'ufficio. L'importo spettante a ciascun dipendente dipende dal contributo lavorativo dato che viene quantificato tenendo conto di due fattori: la scala parametrica e il tempo lavorato.</p> <table border="0" data-bbox="478 1209 1308 1523"> <thead> <tr> <th colspan="2"><i>Griglia di valutazione</i></th> <th colspan="2"><i>Scala parametrica</i></th> </tr> <tr> <th>Conseguimento obiettivi</th> <th>Quota</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 40%</td> <td>0</td> <td>Area III F4 – F7</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>≥40% < 60%</td> <td>60%</td> <td>Area III F1 –F3</td> <td>145</td> </tr> <tr> <td>≥60% < 80%</td> <td>80%</td> <td>Area II</td> <td>130</td> </tr> <tr> <td>≥80% ≤ 100%</td> <td>100%</td> <td>Area I F3</td> <td>115</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Area I F1-F2</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il 20% è riservato alla contrattazione di posto sulla base della media, in ragione dell'area di appartenenza, delle unità di personale presenti in servizio presso ciascuna sede di contrattazione.</p> <p>L'importo spettante a ciascun dipendente dipende dal contributo lavorativo dato che viene quantificato tenendo conto di due fattori: la scala parametrica e il tempo lavorato.</p>	<i>Griglia di valutazione</i>		<i>Scala parametrica</i>		Conseguimento obiettivi	Quota			< 40%	0	Area III F4 – F7	150	≥40% < 60%	60%	Area III F1 –F3	145	≥60% < 80%	80%	Area II	130	≥80% ≤ 100%	100%	Area I F3	115			Area I F1-F2	100
<i>Griglia di valutazione</i>		<i>Scala parametrica</i>																											
Conseguimento obiettivi	Quota																												
< 40%	0	Area III F4 – F7	150																										
≥40% < 60%	60%	Area III F1 –F3	145																										
≥60% < 80%	80%	Area II	130																										
≥80% ≤ 100%	100%	Area I F3	115																										
		Area I F1-F2	100																										
<p>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</p>																													
<p>INAIL</p>	<p>Svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità.</p> <p>Tali compiti sono individuati con specifiche declaratorie. Viene prevista la</p>																												



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>possibilità di attribuzione di posizioni organizzative al personale dell'Area assistenti da contrattare a livello integrativo.</p>
<p>MINISTERO DELLA DIFESA</p>	<p>Viene riconosciuta una remunerazione al personale appartenente all'Area Funzionari ai quali sia attribuito l'incarico di determinate attività indicate in apposito allegato.</p> <p>L'indennità è compresa tra un minimo di 1200 e un massimo di 2600 euri annui per 13 mensilità ma da corrispondere in un'unica soluzione.</p> <p>La misura dell'importo è proporzionata alla valutazione secondo il sistema previsto per la performance individuale.</p>
<p>INPS</p>	<p>Compensi per lo svolgimento di particolari compensi e funzioni art. 5 CCNI 21.06.2023</p> <p>Indennità di responsabilità specifica (da un minimo di €. 630 a un massimo di €.12840 corrisposti mensilmente su 12 mensilità) e indennità di responsabilità esterna (da un minimo di €. 3.108 a un massimo di €. 13.200 annui corrisposti mensilmente su 12 mensilità)</p> <p>Posizioni organizzative (art. 6 CCNI 21.06.2023)</p> <p>(estratto) A decorrere dal 1° gennaio 2023, in applicazione dell'articolo 15, del CCNL 2019-2021, al personale responsabile delle posizioni organizzative indicate al comma 1, spetta la corresponsione dell'indennità nella misura di €2.600,00 annui lordi per 13 mensilità.</p> <p>Dalla medesima decorrenza stabilita al precedente comma 3, in applicazione dell'articolo 15, comma 3, del CCNL 2019-2021, in relazione al diverso livello di responsabilità anche di natura professionale ed ai diversi carichi di lavoro, l'indennità stabilita al comma 3 è elevata ulteriormente ((da un minimo di 630,00 a un massimo di 12840 annui corrisposti mensilmente su 12 mensilità).</p>
<p>AGENZIA DELLE DOGANE</p>	<p>ART 15 CCNI (estratto) –</p> <p>-I criteri per la individuazione, la selezione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono oggetto di confronto al livello di contrattazione integrativa.</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

- Nelle more della definizione di una diversa disciplina in sede di contrattazione collettiva nazionale o della eventuale individuazione di un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001), Le posizioni organizzative attivabili nell'Agenzia non possono superare il 2 per cento della dotazione organica complessiva della terza area e l'ammontare della retribuzione annuale di posizione, da corrispondere per 13 mensilità, è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di euro 8.000 a un massimo di euro 9.000.

L'indennità di posizione è omnicomprensiva ed è dovuta ai dipendenti anche per i periodi di assenza eventualmente fruiti a titolo di ferie e festività soppresse, permessi retribuiti, malattia e periodi di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16,17 e 28 del d.lgs. n. 151/2001.4.

L'esito positivo della valutazione, come rilevato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale dell'Agenzia, dà diritto alla corresponsione di una indennità di risultato corrispondente al 15 per cento della indennità annua di posizione ed è finanziata con le risorse variabili che confluiranno annualmente nel Fondo risorse decentrate.

Gli incarichi di posizione organizzativa non sono cumulabili con altri incarichi di posizione organizzativa e con incarichi di responsabilità, implicano l'assegnazione a tempo pieno all'ufficio ove è previsto l'incarico, durano due anni e sono prorogabili una sola volta per lo stesso periodo

Ai fini del conferimento, i dirigenti degli uffici ove sono previsti gli incarichi ne pubblicizzano la disponibilità. Nel conferirli, i medesimi dirigenti terranno conto dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita in relazione alle funzioni e alle attività prevalenti da svolgere, nonché, a regime, di un principio di rotazione ove non contrasti con le esigenze gestionali e organizzative. L'atto di conferimento dovrà essere opportunamente motivato con riferimento alla scelta del funzionario individuato, anche attraverso la valutazione comparativa di candidature alternative.

Art. 16 Incarichi di Responsabilità



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>Oltre alle posizioni organizzative sono previsti altresì gli incarichi di responsabilità con disciplina analoga a quella delle posizioni organizzative</p> <p>Vanno individuati tra specifiche figure definite dallo stesso CCNI .</p> <p>Compenso da un minimo di 2000 a un massimo di 7000.</p>
<p>INDENNITA' VARIE - SUPPORTI ECONOMICI - WELFARE</p>	
<p>INAIL</p>	<p>Indennità per lo svolgimento di sedi disagiate</p> <p>Erogato al personale di strutture che per la loro atipicità della lavorazione, si contraddistinguono per essere aziende erogatrici di servizi all'utenza.</p> <p>Criteri definiti in sede di contrattazione integrativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risoluzioni di problematiche che potrebbero determinare l'interruzione di servizio: - svolgimento di attività caratterizzate da responsabilità e disagio. <p>Benefici assistenziali e sociali</p> <p>L'Istituto eroga contributi economici, una volta all'anno e per ciascun figlio, ai dipendenti che ne facciano richiesta, a sostegno delle spese sostenute e documentate.</p> <p>I budget di spesa rimborsabili e le varie tipologie di contributo sono stati fissati con differenti accordi stipulati dalla delegazione di parte pubblica dell'Istituto e dalle sigle sindacali EPNE, ovvero del Comparto Ricerca.</p> <p>Tali contributi sono erogati in favore del personale EPNE per i seguenti ambiti:</p> <p>a) benefici estivi: è erogato un contributo alle spese sostenute per l'accesso dei figli, di età compresa fra i 3 mesi e i 14 anni, alla frequenza di centri estivi, limitatamente al periodo giugno-settembre di ciascun anno;</p> <p>b) contributi per le spese connesse allo studio: è previsto un contributo per le spese sostenute nell'educazione scolastica dei figli che frequentano la scuola elementare, la scuola secondaria di primo e secondo grado, l'Università;</p> <p>c) contributo per lo studio della lingua straniera: previsto per le spese sostenute</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

per la frequenza di un corso di lingua straniera da parte dei figli;

d) festività di fine anno: contributo erogato per i figli in età prescolare.

Per il personale della Ricerca.

a) contributo economico: previsto per fronteggiare situazioni di necessità e gravi eventi quali decesso del dipendente, del coniuge, del convivente more uxorio o del figlio, per incendio della casa, per trasloco;

b) borse di studio: riservate ai figli di dipendenti che frequentano le università o le scuole secondarie di primo e secondo grado;

c) acquisto di libri: per i libri universitari e per le scuole secondarie di primo e secondo grado;

d) asili nido e scuole dell'infanzia: per la frequenza presso strutture pubbliche o private;

e) contributi: per bambini che frequentino le scuole primarie e l'università;

f) assistenza sanitaria: per i casi non coperti da polizza sanitaria dell'Istituto.

Polizza sanitaria

L'Istituto stipula una polizza assicurativa per l'assistenza sanitaria integrativa al SSN, per il rischio di premorienza e per la perdita dell'autosufficienza a favore dei dipendenti in servizio, dei loro familiari a carico, con possibilità di estensione anche ai familiari conviventi non a carico e dei dipendenti in quiescenza.

Sono previste forme di rimborso di spese mediche per ricovero, day hospital, intervento chirurgico e altre prestazioni diagnostiche.

Prestiti personali

L'Istituto eroga prestiti ai dipendenti che debbano sostenere spese personali, il cui ammontare è commisurato all'importo dello stipendio percepito e all'anzianità di servizio prestata, con ammortamento sino a 120 rate mensili e con applicazione del tasso di interesse dell'1,00 %.

Mutui ipotecari

L'Istituto concede ai dipendenti, e in taluni casi anche ai dipendenti in quiescenza, mutui ipotecari per l'acquisto dell'alloggio di prima abitazione o per



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>lavori di ristrutturazione dell'alloggio di prima abitazione, per un importo massimo concedibile di € 300.000,00 nella misura del 100% della spesa sostenuta per l'acquisto, con una durata massima dell'ammortamento di 35 anni e l'applicazione di un tasso di interesse del 2,50% per i primi 20 anni e del 3,00 % per la residua durata.</p> <p>Convenzione telefonia mobile</p> <p>L'Istituto ha attivato una convenzione con il gestore telefonico TIM per la fornitura di SIM card ricaricabili ai dipendenti. Sia l'acquisto della scheda che il costo del traffico telefonico e della connessione ad internet sono particolarmente agevolate.</p> <p>Servizi Di Cura</p> <p>L'Istituto, ricorrendo a una società esterna, offre uno specifico servizio (asilo nido aziendale) volto a supportare i dipendenti nell'adempimento delle incombenze legate alla gestione dei figli. Dal 2006 l'asilo nido aziendale "Il naso all'insù" è operante presso la sede di Piazzale Pastore in Roma.</p> <p>L'asilo nido è un servizio educativo e sociale messo a disposizione dei bambini di età compresa fra 3 mesi e 3 anni, i cui genitori o nonni siano dipendenti ovvero facciano parte del personale in servizio con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o ancora siano componenti degli organi d'Istituto.</p> <p>L'Istituto partecipa al pagamento della retta mensile per i dipendenti e il personale sopra indicato.</p>
<p>DIFESA</p>	<p>Il Welfare assume natura assistenziale e sociale.</p> <p>Sotto il profilo assistenziale, sono concessi in favore del personale civile della Difesa benefici di natura assistenziale e sociale quali iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli (borse di studio) e contributi a favore di attività culturali (rimborsi delle quote di iscrizione a corsi di laurea presso Atenei pubblici e privati e contributi a parziale rimborso delle spese sostenute per il conseguimento di titoli di studio finalizzati all'accrescimento personale e professionale).</p> <p>In aggiunta alle già menzionate iniziative è concesso ad ogni dipendente civile un contributo individuale finalizzato ad attività culturali, ricreative o con finalità</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	<p>sociale il cui importo dovrà essere determinato sulla base delle disponibilità finanziarie e ripartito, in proporzione, in base al numero totale dei dipendenti civili (quota teorica pro capite) in maniera da evitare evidenti difformità tra i diversi Enti dell'Amministrazione.</p> <p>Indennità di sede disagiata</p> <p>Viene corrisposta per tutti i giorni di effettivo servizio al personale in servizio, sia pure saltuariamente per esigenze d'ufficio, presso località particolarmente isolate e disagiate individuate con provvedimento ministeriale.</p>
<p>INPS</p>	<p>Sussidi straordinari per eventi particolari (nascita di un figlio, morte di un genitore, furto d'auto, motivi di salute, perdita del lavoro del coniuge del dipendente, spese odontoiatra, ecc...)</p> <p>Contributi per attività culturali (tra l'altro contributi per asili nido, viaggi studio, assegni di studio per chi ha figli con problemi di apprendimento , sussidi educativi)</p>
<p>AGENZIA DELLE DOGANE</p>	<p>L'ART 23 CCNI dispone che tenuto conto delle risorse ancora disponibili nel Fondo dopo aver finanziato gli istituti precedenti e delle possibili ulteriori risorse assegnate al medesimo fondo da disposizioni normative, nonché delle prestazioni già erogabili dal Fondo di previdenza del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, le parti si impegnano a valutare e finanziare specifiche iniziative di sostegno al reddito familiare, all'istruzione dei figli, polizze integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali. (sussidi speciali riservati a coniugi e/o conviventi dipendenti deceduti, borse di studio e contributi per l'acquisto di libri scolastici, abbonamenti mezzi di trasporto, prestazione sanitarie una tantum).</p> <p>ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI A TITOLO DI WELFARE INTEGRATIVO del 26.7.2021</p> <p>Art.1</p> <p>In base all'accordo sull'utilizzo delle risorse disponibili per il welfare integrativo, l'erogazione dei benefici al personale avverrà, con la sola esclusione per le prestazioni sanitarie una tantum, sulla base degli elementi reddituali e familiari</p>



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

dell'anno precedente a quello di riferimento, ricavabili dagli indicatori ISEE.

Il suddetto articolo, al comma 4, stabilisce che le risorse saranno prioritariamente destinate agli eredi del personale deceduto, in relazione al contesto epidemiologico in atto tra il 2020 e il 2021.

I benefici di natura assistenziale e sociale consistono in:

- Sussidi speciali per situazioni di necessità documentate e legate al decesso del dipendente;
- Contributo per acquisto libri di testo per le scuole dell'obbligo, scuole superiori o università, frequentate dai figli del personale dipendente;
- Contributo per l'acquisto di abbonamenti ai mezzi pubblici per gli eredi del dipendente che frequentino scuole o università.

È previsto, inoltre, un contributo una tantum per spese sanitarie (check-up completo).

Art.2

Sussidio speciale assegnato fino al 20% dell'importo disponibile:

- a) spese funerarie in conseguenza del decesso del dipendente
- b) spese medico-legali sostenute prima e dopo il decesso del dipendente.

Art. 3

È previsto un contributo per l'acquisto di libri di testo in favore dei figli dei dipendenti deceduti, sulla base di una graduatoria redatta in funzione di due parametri: il rendimento scolastico/universitario che peserà per il 60 per cento e l'indicatore ISEE familiare che peserà per il 40 per cento. L'importo delle borse di studio è determinato in relazione alle disponibilità finanziarie e in proporzione al numero di domande presentate.

Art.5

In favore di tutto il personale, senza nessuna limitazione reddituale è previsto un contributo per un check-up completo, al quale i dipendenti possono accedere su richiesta. La norma stabilisce che, in relazione agli stanziamenti annui, i dipendenti potranno beneficiare delle prestazioni in ordine di anzianità anagrafica. Sempre l'art. 5 stabilisce che a tale beneficio è assegnato fino al 55



Segretario Generale



componente CNEL 



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

	per cento dell'importo complessivamente disponibile e riguarderà annualmente circa il 25 per cento del personale dipendente.
--	--