



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO SUL FONDO
RISORSE DECENTRATE 2019 E SU ISTITUTI CONTRATTUALI PER IL
PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI DELL'ISPETTORATO
NAZIONALE DEL LAVORO**

Con nota prot. n. DFP 0039289 P-4.17.1.14 del 11.06.2020 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, 2° co., d. lgs. n. 165/01 e s.m.i., ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo sul Fondo risorse decentrate 2019 e su istituti contrattuali del personale per il personale delle aree funzionali alle condizioni indicate nella citata nota.

Le parti, in considerazione delle osservazioni formulate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, si incontrano il giorno 18 giugno 2020, alle ore 10:00, presso la sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in Roma P.zza della Repubblica n. 59, per la definitiva sottoscrizione.

Sono presenti

per l'INL:

Il Direttore Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica – Dott. Giuseppe Diana

Sono presenti per le OO.SS. nazionali:

FP CGIL: Matteo Ariano e Fabio Maurizio;

CISL FP: Michele Cavo;

UIL PA: Bruno Di Cuia e Riccardo Di Leo;

FLP: Angelo Piccoli;

CONFINTESA FP: Nicoletta Morgia e Armando Fiorito;

CONFSAL UNSA: Vincenzo Di Biasi;

USB PI: Valeria Santurelli e Giorgio Dell'Erba.

Svolgono funzioni di segreteria: Dott.ssa Elisabetta Carboni e Dott. Francesco Giordano

VISTO il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018;

TENUTO CONTO del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro così come delineato nel Piano della performance per il triennio 2019-2021 approvato con D.D. n. 2 del 31.01.2019, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/09;

TENUTO CONTO del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021, ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge n. 190/2012, così come adottato con delibera C.d.A. n. 1 del 30 gennaio 2019;

CONCORDANO

Articolo 1

(Soggetti destinatari)

1. La presente parte economica dell'accordo integrativo si applica a tutto il personale delle aree funzionali che, nell'anno 2019, era alle dipendenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.
2. Il presente accordo, inoltre, disciplina alcuni istituti contrattuali riguardanti tutto il personale delle aree funzionali dell'INL e i relativi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione dello stesso, sino alla stipulazione del successivo contratto.

Articolo 2

(Consistenza Fondo risorse decentrate)

1. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, il cui importo da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a € 19.253.096,85 è costituito:
 - dalle c.d. somme certe: € 10.543.278,76;
 - dalle c.d. somme variabili: € 8.709.818,09.
2. Nelle somme variabili è compreso l'importo di euro 2.560.826,56 derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 445, lettera e) della legge di bilancio 2019 e di euro 800.000,00 destinato all'incentivazione dell'attività di rappresentanza in giudizio ai sensi dell'art. 1, comma 445, lettera f) della medesima legge di bilancio 2019.

Articolo 3

(Criteri di ripartizione delle risorse agli Uffici)

1. Nell'attribuzione delle risorse si tiene conto dei singoli centri di costo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riferiti all'anno 2019.
2. Si conviene, inoltre, di procedere con modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale.
3. La distribuzione delle somme da attribuire agli Uffici, al netto di quelle di cui agli artt. 10 ed 11 del presente accordo, trattandosi di somme destinate all'incentivazione della produttività e al

miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, viene determinata in relazione al personale effettivamente in servizio presso ciascuna struttura ed in base al raggiungimento degli obiettivi secondo i seguenti parametri:

- ✓ punteggio produttività = 70 – INVARIATO
- ✓ punteggio produttività < 70 - DECURTAZIONE DEL 3%
- ✓ punteggio produttività < 65 - DECURTAZIONE DEL 6%
- ✓ punteggio produttività < 60 - DECURTAZIONE DEL 9%
- ✓ punteggio produttività < 40 – DECURTAZIONE DEL 50%

Articolo 4

(Modalità di utilizzazione delle risorse)

1. Si conviene di destinare le risorse del Fondo al finanziamento degli istituti di seguito indicati.
2. Il Dirigente responsabile della struttura e dei processi di misurazione e valutazione della *performance*, allo scopo, si avvarrà della modulistica approntata dalla Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica e trasmessa agli Uffici in data 1° marzo 2019 riguardante:
 - il piano operativo;
 - il piano di lavoro individuale.

Articolo 5

(Indennità nazionali)

1. Sono regolate a livello nazionale le indennità di turno, di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti, nonché quella spettante ai centralinisti non vedenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 77, co. 2 lett. c), del CCNL Funzioni Centrali vigente.
2. Con riferimento all'indennità spettante ai centralinisti non vedenti si precisa che la stessa è riconosciuta al solo personale che svolge "effettivamente" il servizio, per tutte le giornate contrattualmente retribuite e viene erogata con le modalità previste dalla circolare n. 84 del 04.11.1992 dell'allora Ministero del Tesoro, in misura pari ad euro 4,52 giornaliera, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi.
3. Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità:
 - a) per turno diurno – antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);

- b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
 - c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
 - d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).
4. Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, le parti stabiliscono di prendere come riferimento l'importo stabilito dall'art. 20, comma 6, del vigente CCNL Funzioni Centrali.
5. Per il conteggio delle giornate "utili" al riconoscimento delle indennità si dovrà fare riferimento a quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che dovrà essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare.
6. La quota utile al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale delle quote di incentivazione di seguito illustrate.
7. Le somme occorrenti al riconoscimento delle indennità nazionali del personale ispettivo devono essere detratte dalla c.d. "**quota ispettiva**".
8. Permane, infine, il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo, fatta eccezione per l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

Art. 6

(Incentivazione per la Responsabilità di piano operativo)

1. La contrattazione decentrata di sede può destinare una quota delle risorse disponibili non superiore al 5% per il riconoscimento di un'incentivazione ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo, così come previsto dall'art. 77, co. 2 lett. d), del CCNL Funzioni Centrali.
2. In sede locale la misura di tale incentivo può essere modulata in base al numero di unità di personale addetto a tale piano operativo o ad altro criterio da individuarsi in detta sede.
3. L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple.
4. Per la sede centrale la predetta incentivazione viene corrisposta anche al Coordinatore del Gruppo Info-Vigilanza.

Articolo 7

(Incentivazione della produttività)

1. Il Dirigente, in sede di contrattazione decentrata, presenta gli schemi dei piani operativi e dei piani individuali trasmessi dalla Direzione Centrale con l'indicazione delle strutture e dei destinatari delle incentivazioni, nonché fornisce informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività.
2. In sede di contrattazione decentrata vengono adeguati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, in coerenza con le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale e in base alla normativa vigente.
3. La somma per l'incentivazione della produttività viene ripartita, sia sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro nel suo complesso (***performance organizzativa***), sia in relazione alla prestazione lavorativa resa individualmente (***performance individuale***).

- ***Performance organizzativa***

Una quota non superiore al 70% delle risorse disponibili è destinata all'incentivazione della *performance* organizzativa. La quota è riconosciuta al personale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente con la predisposizione dei piani operativi, nei quali sono riassunti i compiti del gruppo di lavoro e i relativi partecipanti. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo.

L'ammontare della quota riconosciuta a ciascun componente del gruppo di lavoro è determinata in funzione delle giornate di presenza in servizio.

- ***Performance individuale***

Una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili è destinata all'incentivazione della *performance* individuale.

Nell'attribuzione delle quote si deve tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti, precisando che la quota dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate effettive di presenza.

L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale – desumibile dal piano di lavoro – ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione lavorativa effettivamente resa.

4. Le ulteriori risorse specificatamente attribuite agli uffici ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché in materia di rappresentanza dell'amministrazione in giudizio (c.d. "***quota ispettiva***") sono attribuite al personale ispettivo in relazione ai criteri di cui al successivo comma 6.

5. Occorre precisare che le attività poste in essere dal personale specificatamente finanziate con la quota ispettiva del Fondo risorse decentrate dovranno essere diverse da quelle previste dall'accordo sul D.M. del 06.03.2018 e s.m.i. sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 145/2013.

6. Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali, la contrattazione a livello decentrato determinerà l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente in base al disagio, al grado di onerosità ed alla complessità degli interventi con riferimento all'attività esterna.

Articolo 8

(Quota riservata alla contrattazione di sede)

1. L'art. 77, co. 4, del CCNL Funzioni Centrali prevede che una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale sia riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, co. 7, del contratto collettivo medesimo.

2. Le parti convengono di riservare una quota pari al 25% delle risorse alla contrattazione di sede e di attribuirle per lo svolgimento di attività amministrativa, non intendendosi tale quella svolta dal personale ispettivo per la definizione delle pratiche ispettive. Nell'ambito di tali attività amministrative possono essere incluse anche tutte quelle svolte dal personale ispettivo non correlate alle pratiche ispettive.

3. In nessun caso la quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa può essere cumulata nella stessa giornata con altri premi od incentivazioni.

4. Tale quota, i cui criteri di distribuzione sono demandati alla contrattazione di sede, deve essere correlata alle attività che – nell'ambito dei prodotti/obiettivi impartiti – siano state finalizzate al conseguimento di risultati.

5. Il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente è pari a € 1.200,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Non è possibile cumulare, nella medesima giornata, il presente incentivo con quelli riconosciuti dal D.M. del 06.03.2018 e s.m.i. sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 145/2013.

6. Le eventuali somme residue saranno ripartite nell'ambito della *performance* organizzativa tra tutto il personale.

Articolo 9

(Differenziazione del premio individuale)

1. Le parti convengono di attribuire al 5% del personale di ciascun ufficio che ha ottenuto la valutazione più elevata, la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi individuali attribuiti a coloro che, nell'ambito di ciascuna sede, abbiano conseguito la valutazione più elevata.
2. Premesso che il premio dovrà essere attribuito almeno ad una unità di personale di ciascuna sede, per gli arrotondamenti successivi ad 1 si procederà per difetto per valori < a 0,5 e per eccesso per valori a ≥ 0,5.
3. In caso di numero di unità di personale possibili destinatari del premio superiore al 5%, lo stesso sarà destinato al personale con il maggior numero di giornate di effettiva presenza in servizio nell'anno. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere un numero di unità di personale superiore alla percentuale del 5%, la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al personale che negli ultimi tre anni di servizio ha il maggior numero di giornate di effettiva presenza.

Articolo 10

(Welfare integrativo)

1. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 77, co. 2 lett. h), e 80 del CCNL Funzioni Centrali, in relazione all'accordo del 23 luglio 2019 riguardante i criteri generali per l'attivazione delle procedure per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale destinati ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), viene riservata la somma di euro 60.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2017 e la somma di euro 60.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2018.
2. Le eventuali somme residue confluiranno nelle risorse destinate alle finalità del presente articolo per l'annualità successiva.
3. Le risorse destinate agli eventi verificatisi nell'anno 2019 verranno individuate nell'ambito dell'accordo sul Fondo risorse decentrate 2020; i relativi criteri saranno stabiliti con separato accordo.

Articolo 11

(Specifiche Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 e modalità di riparto delle risorse)

1. Rappresentanza in giudizio

Considerato che per l'anno 2019 l'ammontare complessivo delle somme destinate ad indennizzare l'attività di rappresentanza in giudizio ha raggiunto il limite massimo previsto di 800 mila euro, si

conviene che la ripartizione delle stesse tra il personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio avvenga, per il solo 2019 e in via sperimentale, secondo i seguenti criteri:

- Il 70% del totale – pari ad euro 560.000 – viene suddiviso indistintamente tra il personale formalmente adibito a tale attività. La quota individuale è riproporzionata nelle ipotesi di assegnazione soltanto parziale alla attività;
- Il restante 30% delle somme – pari ad euro 240.000,00 – viene invece suddiviso fra il medesimo personale secondo criteri determinati dall'Amministrazione per compensare il maggior disagio. In tal senso la contrattazione a livello decentrato determinerà l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente utilizzando, in tutto o in parte, i criteri di seguito individuati:
 - 1) utilizzo del mezzo proprio, nel caso vi siano sedi per cui è necessario prendere il mezzo proprio;
 - 2) udienza al di fuori dall'orario di servizio ovvero in giornate prefestive o festive (Santo patrono);
 - 3) redazione di atti di opposizione, anche in secondo grado;
 - 4) attività di cancelleria connessa alla rappresentanza, ivi compresa la notifica delle sentenze e dei precetti;
 - 5) eventuali ulteriori attività disagiate legate a specificità territoriali.

Sotto il profilo operativo, pertanto, la competente Direzione centrale assegnerà a ciascun Ufficio il 100% delle somme calcolate sulla base del numero dei dipendenti che, presso ciascuna sede, svolge le attività in questione, eventualmente riproporzionate in relazione ad una adibizione soltanto parziale alla attività (ad es. due dipendenti assegnati al 50% alla funzione di rappresentanza in giudizio equivalgono ad una unità). Successivamente ciascun Ufficio assegnerà il 70% della somma a disposizione in misura pari a tutti i dipendenti (sempre tenendo conto della eventuale assegnazione parziale alla attività di rappresentanza in giudizio) e il restante 30% secondo quanto stabilito a livello decentrato.

In nessun caso la quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa può essere cumulata, nella stessa giornata, con quelle di cui al D.M. 06/03/2018 e s.m.i.

2. Gruppo Info-Vigilanza

Con D.D. del Capo dell'INL n. 10 del 9 marzo 2017 è stato istituito il Gruppo Info-Vigilanza. Al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dal personale del suddetto gruppo e di garantire il suo pieno riconoscimento ai fini della distribuzione del Fondo, viene accantonata, per l'anno 2019, la somma di € 18.000 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente che verrà erogata

sulla base delle giornate di effettiva partecipazione all'attività del Gruppo.

3. RSPP

Al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dai responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), le parti convengono di accantonare la somma di € 30.000 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente da riconoscere in ragione d'anno.

4. Le somme di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo sono riconosciute a titolo di indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

5. In conformità ai precedenti accordi le risorse sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro cd. "**quota ispettiva**", vengono assegnate agli Uffici, in quota parte del 50%, nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di utilizzo previsti dalle norme e sono destinate prioritariamente al pagamento delle indennità nazionali per il personale interessato, nel rispetto dei criteri applicativi definiti dalla contrattazione di posto di lavoro.

6. Il trattamento accessorio spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del presente accordo non potrà superare complessivamente l'importo di € 5.000,00 *pro capite* al lordo delle ritenute a carico del dipendente, escluse le indennità nazionali e le specifiche previste ai co. 1 e 3 del presente articolo. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della *performance* organizzativa.

Articolo 12

(Acconto Fondo 2020)

1. Le parti convengono di procedere per l'anno 2020 all'erogazione al personale, a titolo di acconto sulla performance organizzativa e salvo conguaglio ed eventuale ripetizione delle somme liquidate, di una quota pari al 30 per cento del Fondo risorse decentrate previsto nel bilancio di previsione 2020. L'acconto verrà erogato, in eguali importi, al personale con almeno 60 giornate di presenza in servizio nel semestre di riferimento, a seguito della positiva verifica intermedia (30 giugno) riferita ai piani operativi concernenti i compiti assegnati ai gruppi di lavoro per l'anno 2020.

Articolo 13

(Progressioni economiche)

1. Le parti concordano di destinare la somma di euro 5.100.000,00 per le progressioni economiche orizzontali da attivare nell'anno 2020.

Articolo 14

(Limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario)

1. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'articolo 25 del CCNL Funzioni centrali in 200 ore annue potrà essere superato, per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell'anno, fino al limite massimo di 250 ore, previa autorizzazione della Direzione Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica.

Articolo 15

(Fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita)

1. Nell'ambito delle politiche dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è consentito, nell'ambito dell'orario di servizio stabilito per l'Ufficio, posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 120 minuti rispetto all'inizio dell'orario di servizio e di anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 90 minuti rispetto al termine dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero previsto nel piano orario di lavoro individuale.

2. Ai sensi dell'articolo 26, comma 1, del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della stessa giornata.

3. Resta fermo, ai sensi dell'articolo 26 comma 3 del CCNL Funzioni centrali 12/02/2018, l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento.

4. Nell'ambito della contrattazione integrativa della sede centrale, con riguardo al personale che svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza nei confronti delle strutture di vertice, potranno essere individuate diverse modalità di fruizione delle fasce di flessibilità di cui al comma 1 del presente articolo.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'articolo 26, comma 4 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018, è favorito, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio e nell'ambito dell'orario di servizio, nell'utilizzo dell'orario flessibile con un ampliamento della flessibilità oraria fino ad ulteriori 60 minuti rispetto al regime adottato dall'ufficio di appartenenza. Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ufficio, il dipendente può avvalersi sia in entrata che in uscita di tale ampliamento della flessibilità oraria.

Articolo 16

(Limite individuale annuo banca delle ore)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, è fissato in 100.

La riunione termina alle ore 14:00

PER L'INL

f.to Dott. Giuseppe Diana

PER LE OO.SS.

FP CGIL *f.to Matteo Ariano*

CISL FP *f.to Michele Cavo*

UILPA *f.to Bruno Di Cuia e Riccardo Di Leo*

FLP *non firma*

CONFINTESA FP *non firma*

CONFSAL UNSA *f.to Vincenzo Di Biasi*

USB PI *non firma*