



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

Parte Economica 2018

Visto il parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota prot. n. DFP 0070972-P del 12.11.2019, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40bis, 2° co., d. lgs. n. 165/01 e s.m.i., all'ulteriore corso dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo (Parte economica 2018), le parti si incontrano il giorno 20 novembre 2019, alle ore 15:00), 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, Monica Silvina Potenziani, Rossana Murella e Felicia Morsa, Francesco Dettori

CISL FP: Michele Cavo e Marco Sozzi

UIL PA: Bruno Di Cuia, Angelo Vignocchi e Paolo Cataldi

CONFINTESA FP: Nicoletta Morgia e Amedeo Tavoletti

CONFSAL UNSA: Vincenzo Di Biasi

Svolgono funzioni di segreteria: dott.ssa Elisabetta Carboni, dott. Raffele Fontana 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 2018-2020 approvato con D.D. n. 2 del 31.01.2018, 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;

TENUTO CONTO del fatto che l'avvalimento con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui al Protocollo MLPS-INL del 14 settembre 2016 si è concluso alla data del 31 dicembre 2018;

CONCORDANO

PARTE ECONOMICA

Art. 1

Consistenza Fondo Risorse decentrate

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, il cui importo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a € 12.446.622,00 ed è costituito:

- dalle c.d. somme certe: € 10.154.592 (di cui 5.396.159 relative all'indennità di amministrazione);
- dalle c.d. somme variabili: € 2.292.030

Art. 2

Soggetti destinatari

La presente parte economica dell'accordo integrativo si applica a tutto il personale delle aree funzionali che, nell'anno 2018, era alle dipendenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, compreso quello in avvalimento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sino al 31.12.2018) e quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.

Art. 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 2018.
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, 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%

Art. 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 e trasmessa agli Uffici in data 10 aprile 2018, riguardante:

- il piano operativo;
- il piano di lavoro individuale.

Art. 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 degli IIL e ITL, nonché quelle erogate al personale che rappresenta l'INL in giudizio, con specifico riferimento al personale che opera presso i predetti uffici del territorio, devono essere detratte dalla c.d. "**quota ispettiva**". Occorre precisare che le attività poste in essere dal personale ispettivo e 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.

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.
5. Si precisa che l'incentivo di responsabilità viene riconosciuto anche al personale in avvalimento presso il Ministero del Lavoro sulla base dei piani operativi validati dai dirigenti di tale Amministrazione.

Art. 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, fornisce informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività.
2. In sede di contrattazione decentrata vengono poi individuati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati, in coerenza con le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale previsto e in base alla normativa vigente.
3. La somma per l'incentivazione della produttività viene ripartita, in parte, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro nel suo complesso (***performance organizzativa***) e in parte 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'individuazione del criterio per assegnare la produttività collettiva, una volta accertato il grado di raggiungimento del risultato, è demandato alla contrattazione di sede.

L'ammontare del premio riconosciuto a ciascun componente del gruppo di lavoro è determinato 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 a tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da

ciascuno e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti, tenendo conto dei seguenti parametri:

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.

La contrattazione decentrata determina la modalità/rapporto, rispetto alla graduazione sulla base della quale è assegnata l'incentivazione.

4. La stessa contrattazione a livello decentrato definisce, per l'anno 2018, i criteri per la ripartizione, al personale ispettivo, in servizio presso gli IIL e gli ITL delle ulteriori risorse, specificatamente attribuite ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (c.d. "*quota ispettiva*").
5. Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali, la contrattazione a livello decentrato determina i criteri, in base al disagio, al grado di onerosità ed alla complessità degli interventi nel riferimento all'attività esterna di vigilanza, per la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo.
6. Il trattamento accessorio spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del presente accordo non potrà superare complessivamente l'importo di € 3.000,00 pro-capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della *performance* organizzativa.

Art. 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 del 25% alla contrattazione di sede e di attribuirla per lo svolgimento di attività amministrativa, non intendendosi tali quelle svolte dal personale ispettivo per la definizione delle pratiche ispettive.
3. In particolare, la 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.
4. Si precisa che il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente è pari a € 850,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Si precisa che 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.
5. Eventuali eccedenze saranno ripartite nell'ambito della *performance* organizzativa.

Art. 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 $< 0,5$ e per eccesso per valori $\geq 0,5$.

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.

4. Tenuto conto del carattere sperimentale della presente disciplina, entrata in vigore nel corso dell'anno 2018, tali risorse sono riparametrate su base semestrale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 01.01.2018.

Art. 10

Welfare integrativo

1. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 77, co. 2 lett. h), e 80 del CCNL Funzioni Centrali le parti concordano di stabilire, con separato accordo, i criteri generali per l'attivazione delle procedure per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti destinati ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi).

2. Per gli eventi verificatisi nell'anno 2018 le parti si impegnano ad accantonare le necessarie risorse nell'ambito della contrattazione del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019.

Art.11

Specifiche Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 e modalità di riparto delle risorse

1. 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 Fondo, viene accantonata, per l'anno 2018, 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.

2. 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.

3. Al fine di valorizzare anche l'impegno profuso, nell'anno 2018, dal personale degli Uffici centrali di questa Agenzia in materia di audit interno, ai sensi e per gli effetti del relativo Piano triennale adottato con D.D. del Capo dell'INL n. 20 del 28.08.2018, le parti convengono di accantonare la somma di € € 3.000 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente.

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 dalla norme e sono destinate al pagamento delle indennità nazionali per il personale ispettivo, nonché per il pagamento delle maggiorazioni sulla quota giornaliera per il medesimo personale impiegato in attività esterna e in rappresentanza dell'Amministrazione in giudizio, nel rispetto dei criteri applicativi definiti dalla contrattazione di posto di lavoro.

Art.12
Acconto Fondo 2019

Le parti convengono di procedere per l'anno 2019 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 2019. 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 2019.

Art. 13
Progressioni economiche

Le parti concordano di destinare la somma di euro 5 milioni per le progressioni economiche orizzontali da attivare nell'anno 2019.

La riunione termina alle ore 15:50.

PER L'INL
f.to Dott. Giuseppe Diana

PER LE OO.SS.

FP CGIL
*f.to Matteo Ariano, Monica Silvina Potenziani,
Rossana Murella e Felicia Morsa, Francesco
Dettori*

CISL FP *f.to Michele Cavo e Marco Sozzi*

UILPA *f.to Bruno Di Cuia, Angelo Vignocchi e
Paolo Cataldi*

FLP *non presente*

CONFINTESA FP *non firmato*

CONFSAL UNSA *f.to Vincenzo Di Biasi*

Dichiarazione congiunta n. 1

In considerazione della necessità di valorizzare le professionalità presenti all'interno dell'INL, le parti concordano sulla necessità di introdurre, a partire dal CCNI 2019, un sistema indennitario che, ai sensi dell'art. 77 comma 2, lett. d) del CCNL 2016-2018, preveda una serie di indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale, valutando anche la possibilità di una loro graduazione. Le parti ritengono altresì necessario avviare un confronto sui criteri per attribuzione e revoca delle posizioni organizzative, al fine di dare successiva attuazione all'art. 77 comma 2, lett. f) del CCNL 2016-2018.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano ad attivare le procedure relative alle progressioni verticali di cui all'art. 22 del D. Lgs. 75/2017, previa individuazione dei relativi criteri, entro e non oltre il primo semestre dell'anno 2020.