



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
INTEGRATIVO  
Parte Economica  
Anno 2018**

**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018 EX ARTT. 76 E 77 DEL CCNL DI COMPARTO FUNZIONI CENTRALI 2016-2018**

I rappresentanti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. si incontrano il **giorno 5 marzo 2019, alle ore 11,30**, presso la sala Riunioni della sede centrale INL, sita in Roma Piazza della Repubblica n. 59.

**Sono presenti**

**per l'INL:**

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

Il Dirigente Ufficio II Direzione Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica – Dott. Stefano Olivieri Pennesi

**Sono presenti per le OO.SS. nazionali:**

FP CGIL:

CISL FP:

UIL PA:

FLP:

CONFINTESA FP:

CONFSAL UNSA:

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

Le parti,

**VISTI** gli articoli 76 e 77 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018;

**VISTO** il co. 3 dell'art. 77 del citato CCNL che prevede che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;

- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- g) incentivi alla mobilità territoriale;
- h) misure di *welfare* integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità; i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c);

**VISTO** il co. 3 del citato art. 77 che prevede che la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 76, comma 4, con esclusione della lettera c) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse;

**VISTO** il co. 4 del citato art. 77 il quale prevede che una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2, lettere a) e b) è riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7, del presente contratto;

**CONSIDERATO** che il Fondo risorse decentrare 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

**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:**

### **Art. 1**

#### ***Premesse***

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

### **Art. 2**

#### ***Soggetti destinatari***

Il presente 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***

Nell'attribuzione delle risorse si tiene conto dei singoli centri di costo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riferiti all'anno 2018.

Si conviene, inoltre di procedere con modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale.

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***

Si conviene di destinare le risorse del Fondo al finanziamento degli istituti di seguito indicati.

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***

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.

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.

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).

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.

In caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità, viene attribuito il trattamento economico riferito all'indennità più favorevole.

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 sopraccitata circolare.

La quota utile al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale delle quote di incentivazione di seguito illustrate.

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. Poletti sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n.145/2013.

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***

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. f), del CCNL Funzioni Centrali.

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.

L'incentivazione per la responsabilità del piano operativo è corrisposta una sola volta pur in presenza di responsabilità multiple.

Per la sede centrale la predetta incentivazione viene corrisposta anche al Coordinatore del Gruppo Info-Vigilanza.

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***

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.

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 ragione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale previsto in base alla normativa vigente.

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 e della equiparazione alla presenza effettiva in servizio delle giornate di assenza dovute alla fruizione degli istituti indicati nell'allegato 1 del presente accordo.

Si precisa che per avere diritto alla quota relativa alla performance organizzativa è necessaria l'effettiva presenza in servizio per almeno 30 giornate. Fermo restando il numero di 30 giornate di effettiva presenza, le giornate di assenza di cui all'allegato 1 sopra citato sono equiparate alla effettiva presenza ai soli fini della performance organizzativa.

- **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 concretamente 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.

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*").

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.

## **Art. 8**

### ***Quota non inferiore al 20% riservata alla contrattazione di sede***

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.

Le parti convengono di riservare una quota del 25% alla contrattazione di sede e di attribuirla al personale per lo svolgimento di attività di tipo amministrativo, non intendendosi tali quelle svolte dal personale ispettivo per la definizione delle pratiche ispettive.

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 nelle seguenti aree di seguito indicate a titolo esemplificativo:

- miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività e dell'erogazione dei servizi;
- accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- maggiore attenzione all'utenza, da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- conseguimento di una maggiore economicità nella gestione.

## **Art. 9**

### ***Differenziazione del premio individuale***

Le parti convengono di attribuire al 5% del personale che consegue la valutazione più elevata una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale con valutazione massima nell'ambito di ciascuna sede. Per i decimali l'arrotondamento sarà per difetto per valori  $< 0,5$  e per eccesso per valori  $\geq 0,5$ .



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 per cento, la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al personale che negli ultimi tre anni di servizio ha il maggior numero di giornate di effettiva presenza.

## **Art. 10**

### ***Welfare integrativo***

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).

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***

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.

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 a titolo di incentivazione, in ragione d'anno.

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.

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**

### ***Disposizioni attuative***

Le parti ribadiscono che le risorse sono assegnate a tutto il personale nell'ambito dei criteri che vengono concordati in sede decentrata, in attuazione di quelli fissati a livello integrativo nella parte normativa e sulla base delle indicazioni diramate dalla sede centrale dell'INL.

La quota individuale – escluse le indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti), il premio di cui al precedente art. 9 e l'eventuale quota spettante agli RSPP – non potrà superare complessivamente l'importo di € 3.000,00 pro capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente, escluse le somme già percepite in acconto. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della produttività collettiva.

I responsabili di tutti gli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza e la verifica della corretta applicazione dell'accordo, effettueranno, anche sulla base degli elementi forniti dal dirigente che ha effettivamente gestito la struttura nell'anno di riferimento, una comunicazione al lavoratore delle diverse voci di incentivazione riconosciute con la relativa valutazione, prima di procedere alla liquidazione delle stesse.

Il dirigente dovrà, inoltre, informare il lavoratore della possibilità di esperire procedure conciliative in caso di contrasto sulla valutazione ricevuta. Tali procedure consisteranno nell'instaurazione di un procedimento svolto in contraddittorio, i cui esiti dovranno essere comunicati alla Direzione Centrale Risorse Umane.

Gli stessi dirigenti renderanno ai lavoratori le informazioni relative alle quote di Fondo risorse decentrate attribuite al personale che ha fatto parte del medesimo gruppo di lavoro e che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo assegnato al *team*, nel rispetto delle “linee guida in materia di trattamento dei dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico” del Garante per la protezione dei dati personali.

Resta fermo che il dirigente, per il riconoscimento della produttività individuale dovrà fare riferimento all'impegno profuso e alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale, come indicato nei piani di lavoro.

L'assegnazione delle somme al personale, sulla base delle indicazioni fornite in merito alla

predisposizione e consegna dei piani di lavoro a tutto il personale per l'anno 2018, avviene a cura del dirigente dell'Ufficio a seguito della verifica finale dell'attività svolta e dei risultati conseguiti rispetto a quelli delineati attraverso la predisposizione dei piani operativi e individuali, prendendo a riferimento i criteri concordati a livello integrativo e di sede.

L'osservanza delle disposizioni contenute nel presente accordo è volta a garantire omogeneità di comportamento e massima trasparenza nell'attribuzione della produttività al personale da parte di tutti gli uffici.

### **Art.13**

#### ***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. 14**

#### ***Progressioni economiche***

Le parti concordano di accantonare la somma di euro 4 milioni per le progressioni economiche orizzontali da avviare nell'anno 2019.

La riunione termina alle ore \_\_\_\_\_.

PER L'INL

PER LE OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL PA

FLP

CONFINTESA FP

CONFSAL UNSA