



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO FONDO  
RISORSE DECENTRATE 2021**

Con nota prot. n. DFP-0086750 del 23/11/2022 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 2021 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 6 dicembre 2022, alle ore 10:00, in modalità da remoto tramite la piattaforma Microsoft Teams, per la definitiva sottoscrizione.

Le parti presenti

per l'INL:

Il Direttore Centrale Identità Professionale, Pianificazione e Organizzazione, D.ssa Ilaria Feola

**CGIL:** Matteo Ariano

**CISL FP:** Michele Cavo e Dario Messineo

**UIL PA:** Ilaria Casali

**FLP:** Mimma Anna Paldinola e Angelo Piccoli

**CONFINTESA FP:** Nicoletta Morgia

**CONFSAL UNSA:** Vincenzo di Biasi

**USB PI:** Valeria Santurelli

Svolge funzioni di segreteria la D.ssa Marina Caiati

**VISTO** il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, firmato in data 12.02.2018

**VISTO** il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, firmato in data 9 maggio 2021;

**TENUTO CONTO** del Piano della performance per il triennio 2022-2024 approvato con D.D. n. 9 del 27.01.2022, 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 2022-2024, ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge n. 190/2012, così come approvato con D.D. n. 7 del 27.01.2022;

**TENUTO CONTO** del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato con D.D. n. 39 del 30.06.2022, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

## **CONCORDANO**

### **Articolo 1**

#### **(Soggetti destinatari)**

1. Il presente accordo integrativo disciplina l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate, in applicazione del CCNL Funzioni centrali anno 2018, per l'incentivazione per l'anno 2021 di tutto il personale delle aree funzionali 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.

## **Articolo 2**

### **(Consistenza Fondo risorse decentrate)**

1. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, il cui importo da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a euro 25.362.112,45 ed è costituito:
  - dalle c.d. somme stabili: euro 15.029.116,07;
  - dalle c.d. somme variabili: euro 10.332.996,38.
2. Nelle somme variabili è compreso l'importo di € 4.307.208,00 derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 445, lettera e) della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e di euro 671.852,14 destinato all'incentivazione dell'attività di rappresentanza in giudizio ai sensi dell'art. 1, comma 445, lettera f) della medesima legge, nonché l'importo di euro 2.856.443,89 derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 870, della legge di bilancio 2021, n.178 del 30 dicembre 2020.
3. L'ammontare complessivo del Fondo dell'anno 2021 comprende nelle c.d. somme certe l'importo di euro 4.907.876,75 per gli oneri derivanti dalle progressioni orizzontali conclusesi con approvazione delle relative graduatorie nel mese di settembre 2021 e la cui decorrenza giuridica è il 1° gennaio 2021, nonché le somme accantonate per la copertura degli oneri per le Posizioni organizzative per l'importo pari ad euro 870.160,00 a valere sull'anno 2021".

## **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 2021.
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 articoli 12 e 13 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:

<b>PERFORMANCE</b>	<b>DECURTAZIONE</b>
>= 70%	NESSUNA
<70% >= 60%	3%
<60 >=50%	6%
<50% >= 40%	9%
<40% >=0%	100%

## **Articolo 4**

### **(Modalità di utilizzazione delle risorse)**

1. Si conviene di destinare le risorse del Fondo al finanziamento degli istituti di seguito indicati. L'attività lavorativa da prendere in considerazione è quella effettuata nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2021.
2. Dalle risorse del Fondo di cui al precedente articolo 2, sono detratte, a monte, le somme riservate al potenziamento della vigilanza (c.d. quota ispettiva), al Welfare integrativo, ad indennizzare

l'attività di rappresentanza in giudizio, nonché le somme riconosciute ai responsabili del servizio di prevenzione e protezione, di cui rispettivamente agli articoli 11, 12, 13 comma 1 e 2 del presente accordo.

3. Le risorse risultanti dall'applicazione del precedente comma 2 dopo aver detratto, prima, le risorse necessarie alle indennità nazionali spettanti e, poi, quelle occorrenti per il trattamento economico dei titolari di posizione organizzativa di cui al successivo articolo 6 e per la incentivazione di cui all'articolo 7 del presente accordo, sono destinate alla quota riservata alla contrattazione di sede (c.d. quota attività amministrativa), articolo 8 del presente accordo, e ai premi correlati alla performance e alla maggiorazione del premio individuale, di cui rispettivamente ai successivi articoli 9 e 10. Il Dirigente responsabile della struttura si avvarrà, allo scopo, delle risultanze della valutazione secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

### **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.
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 come determinata dal CCNL:
  - 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, co. 6, del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.
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 sopraccitata 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.

### **Articolo 6 (Titolarità di posizione organizzativa)**

1. Ai funzionari titolari di posizione organizzativa assegnata ai sensi del Regolamento "Le posizioni

organizzative nell'INL", è riconosciuta una indennità in base ai seguenti livelli di graduazione di ciascuna P.O. di cui all'art.8 del richiamato Regolamento:

LIVELLO ECONOMICO P.O.	PARAMETRO	IMPORTO ANNUO LORDO
I	100	1.600,00
II	97	1.552,00
III	95	1.520,00
IV	90	1.440,00

#### **Articolo 7**

##### **(Incentivazione per la titolarità di incarichi organizzativi)**

1. Ai funzionari titolari di incarichi organizzativi di Area e di Team, viene riconosciuta la seguente incentivazione:

- quota mensile pari a euro 60,00 lordo dipendente.

#### **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 destinarla al personale che svolge attività amministrativa.
3. La quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa non può essere cumulata nella stessa giornata con altri premi od incentivazioni, fatte salve l'indennità e l'incentivazione di cui agli articoli 6 e 7. In particolare, non risulta possibile cumulare nella medesima giornata l'incentivazione per il personale ispettivo previsto dal D.D. prot. n. 1659 del 10 marzo 2021 e, per il personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio l'incentivo di cui all'art. 1, comma 445, lettera f) della legge 30 dicembre 2018, n. 145, di cui alla lettera b) dell'articolo 13 del presente accordo.
4. Tale quota deve essere correlata ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attività in ragione dei prodotti/obiettivi impartiti ed erogata previa positiva valutazione degli stessi in base all'adeguamento di tale criterio da parte della contrattazione di sede.
5. Il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente in base ai commi precedenti è pari a € 1.500,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente.
6. Le eventuali somme residue saranno ripartite nell'ambito della performance organizzativa tra tutto il personale.

#### **Articolo 9**

##### **(Incentivazione della produttività)**

1. Il Dirigente, in sede di contrattazione decentrata fornisce informazioni sui misuratori e sugli indicatori della produttività.
2. In sede di contrattazione decentrata vengono poi adeguati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance stabiliti con il presente accordo.
3. Le attività svolte dal personale che negli uffici del territorio opera per conto delle Direzioni Centrali verranno considerate, a tutti gli effetti, giornate di effettivo servizio presso ciascuna sede locale.
4. La somma destinata ai premi correlati alla performance viene ripartita, tra l'incentivazione per

l'attività del gruppo di lavoro (performance organizzativa) e quella per la prestazione lavorativa resa individualmente (performance individuale) e in ogni caso potrà essere erogata previa positiva valutazione dei risultati raggiunti, sia con riferimento alla performance organizzativa che a quella individuale in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **5. Performance organizzativa**

Una quota non inferiore al 50% e non superiore al 70% delle risorse disponibili è destinata all'incentivazione della performance organizzativa. La quota è riconosciuta al gruppo di lavoro sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente al gruppo con la scheda obiettivi. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale.

Gli obiettivi sono rapportati alla sottostante griglia di valorizzazione cui corrisponde la quota di commisurazione delle risorse da riconoscere al gruppo di lavoro.

<b>Griglia di valorizzazione – Performance organizzativa</b>	
<b>Conseguimento obiettivi</b>	<b>Quota</b>
>=0% <40%	0%
>=40% <60%	60%
>=60% <80%	80%
>=80% <=100%	100%

L'ammontare della quota riconosciuta a ciascuno in relazione alla performance di gruppo è determinato tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e all'apporto di ciascun dipendente tenuto conto delle giornate di presenza in servizio. Le parti prendono atto della equiparazione alla presenza in servizio dei giorni di assenza dovuti alle fattispecie che risultano nell'allegato **A** del presente accordo.

#### **6. Performance individuale**

Una quota non inferiore al 30% e non superiore al 50% delle risorse disponibili è destinata all'incentivazione della performance individuale.

L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo.

Nell'attribuzione delle quote si deve tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti. Si precisa che la valutazione della performance individuale deve tenere in considerazione la qualità del risultato individuale raggiunto e che, quindi, in tale valutazione il criterio di apprezzamento del risultato individuale conseguito non può essere legato alla presenza in servizio. L'impegno profuso e l'apporto fornito possono ritenersi significativi e rilevanti ai fini della corresponsione della quota solo se relativi ad almeno 60 giornate di effettivo servizio nell'anno. La quota, pertanto, dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate di effettivo servizio.

### **Articolo 10**

#### **(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 all'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 11 (Quota ispettiva)**

1. In conformità ai precedenti accordi le risorse sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (c.d. "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 ispettivo, nonché per il pagamento di quote di incentivi al medesimo personale ed a quello che rappresenta l'Amministrazione in giudizio.

2. Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali, ai fini della graduazione delle quote da assegnare al personale che svolge attività di vigilanza ed a quello che rappresenta l'amministrazione in giudizio, la contrattazione a livello decentrato determinerà l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente secondo la seguente ripartizione:

a) Per il personale che svolge attività di vigilanza:

1. Una percentuale non superiore al 60% delle risorse in ragione del numero di giornate in cui è effettivamente svolta l'attività di vigilanza;

2. Una percentuale non inferiore al 40% in base ai seguenti criteri da utilizzare in tutto o in parte e in base ad eventuali ulteriori altri che non siano già oggetto di incentivazione ai sensi del DM del 6 marzo 2018 e dei D.D. n. 15 dell'8 marzo 2021

- attività di vigilanza effettuata in orari e giorni disagiati (n. accessi serali, notturni, festivi);
- numero iniziative di informazione e prevenzione ex art. 8 dl.gs 124/2004;
- numero pratiche con imponibile recuperi contributi superiori a 10.000,00 euro;
- numero verifiche patronati, verifiche amministrativo-contabili e accertamenti tecnici.

b) Per il personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio:

- numero di giornate di udienza

### **Articolo 12 (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 (sussidie rimborsi), viene riservata la somma di euro 120.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2021.

2. Le eventuali somme residue confluiranno nelle risorse destinate alle finalità del presente articolo per l'annualità successiva.

3. I relativi criteri saranno stabiliti con separato accordo.

## Articolo 13

### (Specifiche Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 e modalità di riparto delle risorse)

#### 1. Rappresentanza in giudizio

Si conviene che la ripartizione delle somme destinate ad indennizzare l'attività di rappresentanza in giudizio tra il personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio, intendendosi per tale quello formalmente incaricato a svolgere il ruolo e che effettivamente si reca in giudizio, avvenga secondo i seguenti criteri:

a) Il 70% del totale viene suddiviso indistintamente tra il personale formalmente adibito a tale attività. La quota individuale è riproporzionata nelle ipotesi di assegnazione soltanto parziale alla attività;

b) Il restante 30% delle somme viene invece suddiviso fra il medesimo personale in funzione della:

- partecipazione a udienza al di fuori dall'orario di servizio ovvero in giornate prefestive o festive (Santo patrono);
- della partecipazione a udienza fuori dal comune in cui ha sede l'ufficio;
- dell'utilizzo del mezzo proprio, nel caso vi siano sedi per cui è necessario prendere il mezzo proprio;
- attività di accesso alle cancellerie, ivi comprese la notifica di atti giudiziari.

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 utilizzando in tutto o in parte i criteri di cui sopra. Per la sede centrale, in relazione alla tipologia di attività svolta, l'assegnazione viene effettuata in ragione del 50 per cento della somma pro-capite distribuita alle sedi territoriali.

Non è possibile cumulare, nella medesima giornata, l'incentivo di cui al presente comma con quelli riconosciuti dagli articoli 8, nei limiti della quota variabile, e 11.

#### 2. 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 che verrà distribuita in relazione al numero dei soggetti interessati.

3. Le somme di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo sono riconosciute a titolo di indennità correlate

all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

4. 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 commi 1 e 2 del presente articolo e quelle di cui agli articoli 6 e 11. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della performance organizzativa.

Le parti concordano che ai fini della sottoscrizione del presente accordo a fianco del nome del rappresentante sindacale verrà apposta la dicitura “FIRMATO” oppure “NON FIRMATO” in relazione alla manifestazione di volontà espressa in videoconferenza che dovrà essere confermata dai partecipanti con apposita mail all’indirizzo di posta elettronica della Direzione Centrale Identità Professionale, Pianificazione e Organizzazione.

PER L’INL  
Ilaria Feola

PER LE OO.SS.  
**FP CGIL:** *firmato*  
**CISL FP:** *firmato*  
**UIL PA:** *firmato*  
**FLP:** *non firmato*  
**CONFINTESA FP:** *non firmato*  
**CONFSAL UNSA:** *non firmato*  
**USB PI:** *non firmato*