



ACCORDO INTEGRATIVO PROCEDURE RELATIVE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER IL PERSONALE DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO FINANZIARIA
(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n. 165/2001)

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Roma, 27 dicembre 2023 (in videoconferenza tramite piattaforma MicrosoftTeams)
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dal 1° gennaio 2023
Composizione dell' delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none">▪ <u>Parte pubblica:</u> Direttore Centrale risorse umane amministrazione e bilancio dott. Giuseppe Diana▪ <u>OO.SS. ammesse alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP, CONFINTESA FP, CONFSAL UNSA e USB PI.▪ <u>OO.SS. presenti alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP,, CONFSAL UNSA e USB PI.▪ <u>OO.SS. firmatarie:</u> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP,, CONFSAL UNSA
Soggetti destinatari	Personale delle aree di ruolo dell'INL
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo integrativo per le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali ai sensi degli artt. 14 e 18 del CCNL comparto funzioni centrali 2019 - 2021 finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali" che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 all'esito dell'adozione del CCNI in data 12.06.2023 del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 13 del CCNL comparto funzioni centrali 2019-2021.

Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<p>La certificazione di cui all'art. 40-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 è effettuato dal Collegio dei Revisori, ex art.6 comma 1 del D.P.R.26 Maggio 2016, n. 109 – Regolamento recante approvazione dello Statuto dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p> <p>Verbale n. 11 del 26.09.2023</p> <p>Il presente accordo comporta oneri economici, atteso che l'accordo dispone in relazione all'attribuzione dei differenziali stipendiali dicui all'articolo 14 del CCNL 2019-2021.</p>
	Controlli ex art. 41bis d. lgs. 165/01 e s.m.i.	<p>Nota prot. DFP-0081603-P del 22/12/2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF-IGOP ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di CCNI alle condizioni indicate nella citata nota</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano integrato di attività ed organizzazione dell'INL per il triennio 2023-2025 è stato adottato con decreto del Direttore Generale dell'INL n. 21 del 17 febbraio 2023</p>
		<p>Ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il PIAO 2023 - 2025 è stato adottato in data 17.02.2023 con D.D. n. 21 e aggiornato in data 2.05.2023 con D.D. n. 30.</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del PIAO di cui all'art. 10, comma 8, del d.lgs. n. 33/2013.</p>		
		<p>La Relazione sulla performance relativa all'anno 2022 è stata approvata con decreto del Direttore Generale dell'INL n. 42 del 27 giugno 2023.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e dalle norme di legge e contrattuali legittimanti

In via preliminare, si attesta il rispetto delle disposizioni stabilite dall'art. 23, co. 2, del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 52, co. 1-bis, del d.lgs. 165/2001, in base alle quali le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle competenze professionali, dell'attività svolta e dei risultati individuali e collettivi conseguiti. Infatti, il contingente delle posizioni conferibili è contenuto nel limite del 50% degli aventi diritto (in totale 1070 unità)

Nell'art. 1 è indicato l'impegno dell'amministrazione ad attivare/bandire procedure selettive interne finalizzate all'attribuzione di differenziali stipendiali all'interno delle aree (degli operatori, degli assistenti e dei funzionari) con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2023, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 14, comma 3, del CCNL, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale, abilità, conoscenza, conseguito nell'area di appartenenza.

I differenziali stipendiali saranno attribuiti in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dei risultati conseguiti nelle tre valutazioni più recenti anche non consecutive, relative alle annualità dal 2017 al 2022 nonché dei titoli di studio.

L'art. 1 altresì quantifica per ciascuna area "i differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area come databella che segue:

Numero Differenziali attribuibili	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Totale
	2	412	656	1.070

All'art. 2, vengono individuati soggetti che possono partecipare alla procedura di progressione economica orizzontale, ossia: tutti i dipendenti di ruolo dell'INL con contratto a tempo pieno e/o parziale anche in posizione di comando presso altra PA in servizio alla data di scadenza di presentazione della domanda di partecipazione prevista nei bandi e che alla data del 31.12.2022 abbiano maturato una permanenza nei ruoli di INL, pari ad almeno 1 anno, nella fascia economica di cui al previgente sistema di classificazione, ovvero entrati in servizio o nella fascia economica entro il 30 dicembre 2021 e che non abbiano beneficiato nei 2 anni precedenti al 31.12.2022 di progressioni economiche ovvero che non abbiano partecipato a progressioni economiche dopo il 31.12.2020.

All'art. 3 sono indicati i soggetti esclusi così come previsto dall'art. 14 c. 2 lettera a) secondo cpv del CCNL Funzioni centrali 201/2021, ossia i dipendenti che, nei 2 anni precedenti il termine di presentazione della domanda, siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 c. 3 lettera f) (codice disciplinare), al rimprovero scritto.

Nell'art. 4 è contenuto il punteggio massimo conseguibile pari a punti 100 in base alla valorizzazione per ciascuno dei tre elementi che vengono in rilievo nella procedura secondo i valori massimi conseguibili come di seguito indicato:

- Media aritmetica delle ultime tre valutazioni conseguite: punteggio max 40 punti
- Esperienza professionale maturata: punteggio max 40 punti
- Titoli di studio: punteggio max 20 punti

Nell'articolato successivo si provvede a declinare regole e criteri di attribuzione del punteggio per ciascuno degli elementi sopra indicati che saranno oggetto di bando e che consentono l'apprezzamento degli elementi presi in considerazione ai fini del conseguimento dell'attribuzione del differenziale stipendiale sulla base dei criteri di cui al CCNL e secondo le graduazioni definite in sede di accordo.

Nell'art. 9 vengono inoltre indicati i criteri di priorità in base ai quali, in caso di parità di punteggio, sarà riconosciuta l'attribuzione dei differenziali oggetto dell'accordo e che di seguito si riportano:

- 1) maggiore esperienza professionale maturata nella fascia economica di appartenenza;
- 2) Votazione più elevata nel caso di titolo di studio appartenente allo stesso ciclo di istruzione ovvero in possesso del titolo di studio più elevato tra quelli di cui alla lettera a) dei commi 2, 3 e 4 del

precedente articolo 8 in funzione dell'area di appartenenza;

3) Media più elevata delle valutazioni della performance individuale annuale riferite al triennio 2020-2022

b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse

La presente ipotesi di CCNI comporta impegni economici a carico del Fondo risorse decentrate che sono disciplinati da contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7 del CCNL 2019-2021.

Con l'accordo si provvede a dare seguito alle disposizioni di cui all' articolo 14 del CCNL suddetto al fine di attribuire i differenziali stipendiali all'interno delle Aree.

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, del CCNL comparto Funzioni centrali 2019-2021 l'onere (al lordo amministrazione) delle procedure, calcolato in € 2.757.359,88 euro, grava sulle risorse stabili del Fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2023. Le risorse stabili consolidate all'anno 2021, come risulta dal CCNI FRD 2021 sottoscritto definitivamente in data 6 dicembre 2022 sono pari a € 15.029.116,07, alle quali sono stati detratti i costi per le progressioni orizzontali in pagamento dal 1.01.2021 pari ad € 4.907.876,75 e i costi delle PO pari a € 870.160,00.

L'importo pertanto disponibile ad oggi è pari ad €. 9.251.079,32 atteso che nell'anno 2022 non è intervenuto alcun accordo per l'attribuzione di differenziali stipendiali e nessuna modifica è stata apportata agli atti di organizzazione che hanno individuato il numero massimo di PO cui corrisponde l'onere complessivo sopra indicato (€ 870.160).

Le risorse stabili sono peraltro ancora da integrate con gli importi derivanti dalle assunzioni effettuate nel 2022 e dal recupero delle quote PEO in ragione delle cessazioni intervenute.

Si fornisce quadro di sintesi della spesa per i n. 1070 differenziali da attribuire:

QUANTIFICAZIONE SPESA PEO								
	N. differenziali	PEO LORDO DIPENDENTE	INPS gestione ex Inpdap 24,20%	Opera Previdenza/TF R 5,68%	IRAP 8,5%	TOTALE ONERI FISCALI E PREV. 38,38%	COSTO TOTALE (LORDO AMMINISTRAZIONE)	TOTALE
AREA FUNZIONARI	656	2.250,00	544,50	127,80	191,25	863,55	3.113,55	2.042.488,80
			-	-	-	-	-	
AREA ASSISTENTI	412	1250	302,50	71,00	106,25	479,75	1.729,75	712.657,00
			-	-	-	-	-	
AREA OPERATORI	2	800	193,60	45,44	68,00	307,04	1.107,04	2.214,08
	1070						5.950,34	2.757.359,88

c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina

Il presente contratto integrativo disciplina l'attribuzione dei differenziali stipendiali a decorrere dal 1° gennaio 2023 per cui non ha effetti abrogativi su precedenti contratti integrativi che hanno disciplinato precedenti procedure e che quindi hanno esaurito l'ambito di validità.

<p>d) illustrazione specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi</p>	<p>La presente ipotesi di CCNI recepisce e valorizza i criteri di selezione del personale previsti dall'articolo 14 CCNL comparto funzioni centrali 2019-2021 ed è conforme alle disposizioni di cui all'articolo 23 del D.lgs. n. 150/2009 che in particolare al c. 2 dispone : <i>“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.”</i></p> <p>In particolare, la selezione è preordinata ad attribuire i differenziali ad una quota limitata degli aventi diritto. A fronte, in particolare, di un numero di potenziali aventi diritto pari, allo stato, a n. 2160 unità, i differenziali stipendiali saranno attribuiti ad un numero massimo di 1070 unità.</p>
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principi di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>Il principio di selettività è assicurato attraverso la declinazione dei criteri e dei punteggi indicati, come diseguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Media aritmetica delle ultime tre valutazioni conseguite: punteggio max 40 punti - Esperienza professionale maturata: punteggio max 40 punti - Titoli di studio: punteggio max 20 punti
<p>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione edel contratto</p>	<p>Il risultato che si intende perseguire è la valorizzazione della crescita professionale conseguita dal personale INL, attraverso l'attribuzione dei differenziali stipendiali quali incrementi stabili dello stipendio.</p> <p>Ciò anche in ragione del fatto che la precedente progressione del 2021 ha interessato una quota minima del personale pertanto la platea interessata per gran parte non risulta destinataria di progressioni all'interno dell'area da oltre 12 anni. L'accordo costituisce dunque strumento per colmare il <i>gap</i> economico e di riconoscimento del patrimonio professionale nel tempo acquisito dal personale dell'INL nel quadro delle disposizioni normative e contrattuali sulla base di criteri selettivi e di premialità delle risorse umane.</p>
<p>g) altre informazioni ritenute utili</p>	<p>////////////////////////////////////</p>

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

NB: tutte le somme sono esposte a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente

Modulo 1

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche Fondo Risorse Decentrate consolidate all'anno 2021	€ 15.029.116,07
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità da Decurtare	Decurtazione per Progressioni Orizzontali 2021	A € 4.907.876,75
	Decurtazione per Posizioni Organizzative 2021	B € 870.160,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità anno 2021 disponibili e potenzialmente destinabili a copertura spesa per differenziali accordo PEO		€ 9.251.079,32
Sezione II – Sintesi dell' accordo sottoposto a certificazione	Spesa per n. 1070 differenziali accordo PEO	€ 2.757.359,88
TOTALE risorse fisse ulteriori disponibili sul Fondo a seguito di accordo PEO		€ 6.493.719,44

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Giuseppe DIANA