



ACCORDO INTEGRATIVO DELLA SEDE CENTRALE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Il giorno 6 febbraio 2024, alle ore 12.30, in modalità telematica, si incontrano le Parti per procedere, ai sensi dell'articolo 7, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022, all'adeguamento per la sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro di quanto definito con l'accordo integrativo nazionale del 20.12.2023 e al relativo utilizzo del Fondo risorse decentrate 2022.

Sono presenti

per l'INL:

dott. Sabatino Chelli, dirigente di seconda fascia della Direzione centrale risorse umane, amministrazione e bilancio

per le OO.SS. territoriali:

CISL FP: Michele Cavo

UIL PA: Francesca Levato

per la RSU:

Matteo Ariano

Luciana Caggiano

Ilaria Casali

Salvatore Contino

Rosa Ferraro

Mario Santoro

Svolge i compiti di segreteria: dott.ssa Elisabetta Carboni

Il dott. Chelli illustra il contenuto del CCNI sottoscritto in data 20.12.2023 presso la sede centrale dell'INL con il quale sono stati definiti i criteri per l'utilizzo e la ripartizione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 agli Uffici centrali e periferici dell'INL, nonché quanto rappresentato nella Circolare esplicativa prot. n. 6564 del 29/12/2023 come rettificata dalla nota prot. n.1038 del 18/01/2024.

In applicazione di quanto previsto nell'accordo nazionale integrativo, le Parti, in relazione agli obiettivi di gruppo e individuali assegnati per l'anno 2022, determinano come segue l'utilizzo delle risorse del FRD 2022 assegnate alla sede centrale e pari ad € 846.420,73 al lordo delle ritenute del dipendente.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

Il presente accordo si applica a tutto il personale di ruolo appartenente alle aree funzionali in servizio nell'anno 2022 compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.

I fondi assegnati per l'anno 2022 saranno ripartiti secondo le modalità di seguito specificate e si precisa che, in applicazione dell'articolo 13, comma 5 del CCNI 20.12.2023 il trattamento accessorio spettante a ciascun dipendente dall'applicazione del presente accordo non potrà superare l'importo complessivo di € 5.000,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente, esclusi gli importi relativi alle indennità nazionali, all'indennità per la rappresentanza in giudizio, alla quota erogata al RSSP, all'incentivazione di posizione organizzativa, incentivazione per la titolarità di incarichi organizzativi e alla cosiddetta "quota ispettiva". Le eventuali eccedenze sono ripartite tra tutto il personale nell'ambito della attribuzione della performance organizzativa.

Articolo 1

Ripartizione delle risorse

1. Le risorse del Fondo assegnate sono ripartite secondo le modalità di utilizzazione stabilite dal CCNI del 20.12.2023 e sono attribuite con riferimento al periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

Articolo 2

Indennità nazionali

1. La somma destinata al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale di quelle occorrenti alla incentivazione degli incarichi di responsabilità organizzativa, alla quota riservata alla contrattazione di sede, alla performance e alla maggiorazione del premio individuale.

2. La somma così determinata è destinata al pagamento delle indennità nazionali.

3. Resta fermo il principio della non cumulabilità tra le indennità nazionali, fatta eccezione per l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

4. Le indennità nazionali sono attribuite secondo gli importi e le modalità previsti dall'articolo 5 del CCNI 20.12.2023.

Articolo 3

Incentivazione per la titolarità di incarichi organizzativi

1. Per l'anno 2022, in considerazione di quanto stabilito dall'articolo 7, del CCNI 20.12.2023, ai funzionari titolari di incarico organizzativo di area è riconosciuta la seguente incentivazione:

- Quota mensile pari ad € 60,00 lordo dipendente in relazione alla durata dell'incarico.

Articolo 4

Quota riservata alla contrattazione integrativa di sede territoriale

1. La somma riservata alla contrattazione di sede è pari al 25% delle risorse individuate secondo quanto indicato nell'articolo 8 del CCNI 20.12.2023.

2. La quota è destinata allo svolgimento di attività di natura amministrativa e ripartita secondo criteri di distribuzione che tengono conto della correlazione tra l'erogazione della quota e le attività finalizzate al conseguimento dei risultati nell'ambito dei prodotti/obiettivi assegnati, nonché della positiva valutazione degli stessi.

3. Inoltre, in base a quanto previsto all'articolo 8 del CCNI 20.12.2023, la quota di cui trattasi viene riconosciuta al personale della sede non beneficiario, nella stessa giornata, di altre incentivazioni, fatta salva l'incentivazione relativa alla titolarità degli incarichi organizzativi di cui all'articolo 7 del

CCNI sopra menzionato. In particolare, gli incentivi previsti per il personale che svolge la rappresentanza in giudizio (la quota variabile del 30% di cui alla lett. b) dell'articolo 13 del CCNI), non possono essere cumulati nella stessa giornata con la quota destinata allo svolgimento dell'attività amministrativa.

4. Fermo restando il divieto di cumulare nella stessa giornata altre incentivazioni oltre quella prevista dal presente articolo, la quota attribuita a ciascun dipendente non può superare il limite massimo individuale pari a € 1.500,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Le eventuali eccedenze sono ripartite tra tutto il personale nell'ambito dell'attribuzione della performance organizzativa.

Articolo 5

Incentivazione della produttività

1. L'importo destinato ai premi correlati alla performance viene ripartito tra l'incentivazione per l'attività del gruppo di lavoro (*performance organizzativa*) e quella per la prestazione lavorativa resa individualmente (*performance individuale*).
2. La *performance organizzativa* è incentivata con una quota pari al 50% delle risorse disponibili ai fini dell'incentivazione della produttività.
3. La *performance individuale* è incentivata con una quota pari al 50% delle risorse disponibili ai fini dell'incentivazione della produttività.
4. L'incentivazione del personale che collabora con la sede centrale è totalmente a carico degli Ispettorati territoriali di appartenenza.
5. Al personale in regime di orario part-time orizzontale l'incentivazione della produttività viene applicata per intero.

Articolo 6

Performance organizzativa

1. La somma destinata alla performance organizzativa secondo quanto stabilito al comma 2 del precedente articolo 5 è ripartita tra i gruppi di lavoro sulla base del livello raggiunto nella realizzazione degli obiettivi assegnati al gruppo nella relativa scheda di attribuzione degli obiettivi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è ricondotto ai valori indicati nella griglia di valorizzazione che si riporta di seguito cui corrispondono le relative percentuali di quota riconosciuta al gruppo. Il valore percentuale di conseguimento obiettivi cui fare riferimento è quello indicato nella Sezione II A-1 della scheda di valutazione della performance prevista dal SMVP, alla voce "Totale punteggio ponderato (A1)"

Griglia di valorizzazione		<i>Performance organizzativa</i>
Conseguimento obiettivi	Totale punteggio ponderato (A1)	Quota
>=0% <40%	>=0% <12%	0%
>=40% <60%	>=12% <18%	60%
>=60% <80%	>=18% <24%	80%
>=80% <=100%	>=24% <=30%	100%

2. La quota riconosciuta al gruppo di lavoro secondo quanto previsto al precedente comma 1 è attribuita al singolo componente del gruppo in funzione delle giornate di presenza in servizio, tenuto conto della tabella A al CCNI 20.12.2023 relativa all'indicazione delle assenze equiparate alla presenza.

Articolo 7

Performance individuale

1. La quota delle risorse destinata alla performance individuale come determinata dal comma 3 del precedente articolo 5 è ripartita tra il personale che ha effettuato nell'anno di riferimento almeno 60 giornate di effettiva presenza in servizio.
2. Preso che in base all'articolo 9, comma 6, del CCNI del 6 dicembre 2022 la quota è attribuita 4 avendo riguardo alla qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo - valorizzando a tal fine l'impegno profuso da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti – si conviene di assegnare la quota relativa alla performance individuale in base alla graduazione dei risultati ottenuti nella valutazione individuale, attestati dalla scheda di valutazione della performance (somma dei valori indicati nella Sezione II A-2, alla voce "Totale punteggio ponderato (A2)" e nella Sezione II B, alla voce "Totale punteggio ponderato (B)), secondo il seguente prospetto:

Graduazione performance individuale

% conseguimento obiettivi performance individuale Totale punteggio ponderato (A2+B)	% Quota
Fino a 30	0%
Da 30,01 a 45	60%
Da 45,01 a 60	80%
Da 60,01 a 70	100%

Articolo 8

Differenziazione del premio individuale

1. In attuazione dell'articolo 10 del CCNI 20.12.2023, al 5% del personale della sede che ha ottenuto la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi individuali attribuiti a coloro che, nell'ambito della sede stessa, abbiano conseguito la valutazione più elevata.
2. Il premio dovrà essere attribuito almeno ad una unità di personale, per gli arrotondamenti successivi ad 1 si procederà per difetto per valori < a 0,5 e per eccesso per valori a ≥ 0,5.
3. Nel caso in cui il numero dei possibili destinatari della maggiorazione del premio sia superiore al 5%, lo stesso sarà destinato al personale con la valutazione dell'ultimo anno più elevata. Qualora, anche in applicazione di detto criterio, si continuasse ad avere un numero di unità di personale superiore alla percentuale del 5%, la maggiorazione sarà riconosciuta al personale con la media delle valutazioni degli ultimi tre anni più elevata. Infine, se anche in applicazione di tale ultimo criterio si continuasse ad avere un numero di unità di personale superiore alla percentuale del 5% o si avesse una situazione di parità, la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al personale con il maggior numero di giornate di effettiva presenza in servizio nell'anno.
4. Ai fini del calcolo della maggiorazione in parola si procederà con le modalità descritte nella Circolare esplicativa prot. n. 6564 del 29/12/2023 come rettificata dalla nota prot. n.1038 del 18/01/2024 tramite la seguente operazione matematica:

$$\left(\frac{\text{somma premi individuali da corrispondere}}{\text{numero unità di personale positivamente valutato}} \times 30\% \right) = \text{somma da erogare}$$

Articolo 9

Rappresentanza in giudizio

1. Le somme destinate ad indennizzare l'attività di rappresentanza in giudizio vengono ripartite esclusivamente tra il personale formalmente incaricato della rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione e che effettivamente si reca in udienza.
2. La ripartizione di tali somme avviene in applicazione dei criteri fissati dall'articolo 13 del CCNI 20.12.2023. Pertanto, i criteri per l'assegnazione di tali somme presso la sede centrale sono:
 - 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% della somma viene invece suddiviso fra il medesimo personale in funzione dei seguenti criteri, tenendo conto della effettiva ricorrenza di ciascun criterio nello svolgimento dell'attività di rappresentanza in giudizio:
 - 1) Partecipazione ad udienza al di fuori dell'orario di servizio ovvero in giornate prefestive o festive (Santo patrono) = 30% delle risorse
 - 2) Partecipazione ad udienza fuori dal Comune in cui ha sede l'Ufficio = 30% delle risorse
 - 3) Utilizzo del mezzo proprio, nel caso vi siano sedi per cui è necessario prendere il mezzo proprio = 0% delle risorse
 - 4) Attività di accesso alle cancellerie, ivi comprese la notifica degli atti giudiziari = 0% delle risorse.Il residuo 40% non corrisposto in relazione ai criteri del presente punto sarà liquidato secondo le modalità di cui al precedente comma 2, lettera a)
3. L'incentivo di cui alla lett. b) del precedente comma 2 non può essere cumulato, nella medesima giornata, con gli incentivi riconosciuti dagli articoli 8 e 11 del CCNI del 20.12.2023.

Art. 10

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

1. Al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) per la sede centrale dell'INL, le parti convengono di riconoscere al funzionario preposto a titolo di incentivazione la somma prevista dal CCNI del 20.12.2023 per l'anno 2022.

La riunione termina alle ore 14:00.

Per l'Amministrazione

Dott. Sabatino Chelli **FIRMATO**

Per le OO.SS. territoriali

CISL FP **FIRMATO**

UIL PA **FIRMATO**

La RSU **FIRMATO**

Le parti concordano che ai fini della sottoscrizione del presente accordo a fianco del nome del rappresentante sindacale e della RSU 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 Risorse umane, amministrazione e bilancio (dcrisorse@ispettorato.gov.it)