



IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

Parte Normativa 2018-2020

Parte Economica 2018

I rappresentanti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. si incontrano il giorno 19 giugno 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

Sono presenti per le OO.SS. nazionali:

FP CGIL: Matteo Ariano e Monica Silvina Potenziani

CISL FP: Michele Cavo

UIL PA: Bruno Di Cuia

CONFINTESA FP: Nicoletta Morgia e Andrea Cappelli

CONFSAL UNSA: Vincenzo Di Biasi

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

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 NORMATIVA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo, di seguito indicato come CCNI, si applica a tutto il personale delle aree funzionali dell'INL.
2. Il presente CCNI concerne il periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2020 per la parte giuridica ed il periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018 per la parte economica.
4. Il presente CCNI si applica, a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'INL, anche al personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.
5. Al personale in posizione di comando, assegnazione temporanea od altro analogo istituto giuridico presso l'INL, proveniente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, spetta, salvo diversa previsione, il trattamento economico accessorio disciplinato dal presente CCNI, fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza.
6. Gli effetti del presente CCNI decorrono dalla sua data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione dello stesso.
7. Relativamente alla parte giuridica, il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente fino ad una diversa disciplina normativa e/o contrattuale.
8. Per quanto non disciplinato nel presente contratto continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili e non disapplicate, le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali integrativi stipulati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro il 31.12.2016.
9. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive. Ulteriori fasi di contrattazione integrativa potranno svilupparsi inoltre a seguito di processi riformatori e/o nuove disposizioni normative o contrattuali che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente accordo.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI



Articolo 2

Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si basa sul principio della reciproca responsabilità, della correttezza e della trasparenza nei comportamenti e si svolge nell'ambito delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Articolo 3

Nuovo modello relazionale

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

2. La partecipazione, diretta ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola a sua volta in:

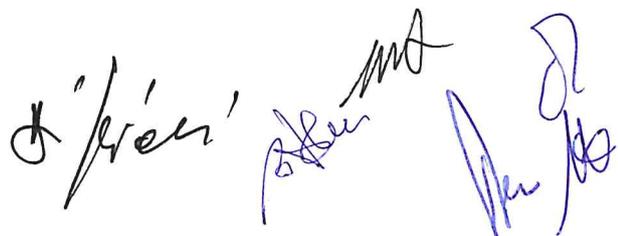
- Informazione;
- Confronto;
- Organismi paritetici di partecipazione.

Articolo 4

Informazione

1. L'informazione è lo strumento cardine per la realizzazione degli obiettivi sanciti al precedente art. 3, comma 2. Si attua attraverso la trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, commi 3 e 4, del CCNL 2016-2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Deve essere fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. A tale scopo, l'Amministrazione trasmette alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 2016-2018, tutta la documentazione necessaria, almeno tre giorni prima dell'incontro.

2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione (art. 4 CCNL 2016-2018).



Articolo 5

Confronto

1. Il confronto è il modello relazionale che consente un dialogo approfondito sulle materie rispettivamente previste all'art. 5, commi 3 e 4 del CCNL 2016-2018, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 2016-2018 – per le rispettive materie – di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. Si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. Le parti si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto dalle OO.SS. ovvero se proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
2. Per quanto attiene il confronto a livello decentrato, in materia di articolazione delle tipologie di orario di lavoro, le parti possono incontrarsi a livello territoriale, al fine di definire, in sede di confronto, quanto contemplato dalle linee quadro definite a livello centrale.
3. Il confronto a livello territoriale avviene tra la delegazione trattante di parte pubblica appositamente individuata, la RSU e i rappresentanti accreditati a livello territoriale dalle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018.

Articolo 6

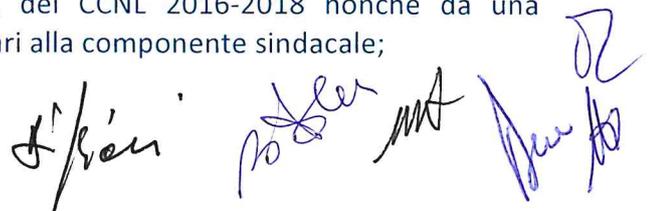
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 2016-2018 è finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL 2016-2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. Infatti, è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa su:

- progetti di organizzazione e innovazione;
- miglioramento dei servizi;
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo;
- politiche formative;
- lavoro agile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out.

2. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL 2016-2018 nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;



- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta ciascuna delle parti manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - adotta, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI, un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 2016 - 2018;
 - effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dal Comitato unico di garanzia, in collaborazione con quest'ultimo. Su tematiche di interesse comune, i membri del Comitato Unico di Garanzia possono essere invitati a prendere parte ai lavori dell'organismo di cui al presente articolo.
3. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL 2016-2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
4. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del CCNL.
5. Nell'ottica dell'introduzione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'INL, i cui criteri saranno oggetto di confronto con le OO.SS., l'Organismo paritetico per l'innovazione può chiedere all'amministrazione di fornire elementi conoscitivi al riguardo.
6. Per quanto concerne l'attività di formazione, ai sensi dell'art. 53 del CCNL 2016-2018, in sede di organismo paritetico per l'innovazione, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale alle attività formative. Inoltre, nell'ambito di tale organismo possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; possono essere formulate proposte all'amministrazione per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa; possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sull'attuazione dei piani di formazione.
7. Per consentire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, in particolare quando queste afferiscono ad aspetti organizzativi, di innovazione e in materia di miglioramento dei servizi, l'Amministrazione trasmette alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL 2016-2018 tutta la documentazione necessaria almeno dieci prima dell'incontro. Nei restanti casi il termine è fissato in tre giorni.

Articolo 7

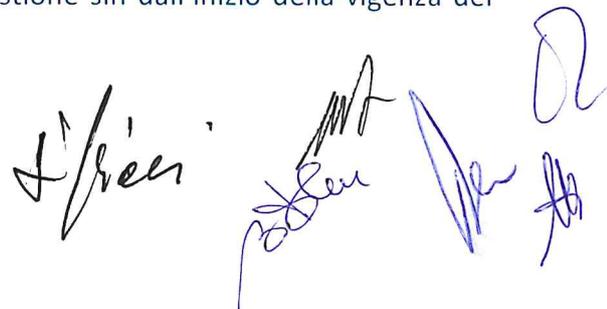
Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, a livello nazionale ed a livello di ispettorati interregionali e territoriali, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, nella composizione prevista all'art. 7, commi 3, 4 e 5 del CCNL 2016-2018, sulle materie individuate all'art. 7, commi 6 e 7 del medesimo CCNL.
2. Con riferimento alla contrattazione integrativa territoriale, qualora decorsi sessanta giorni dall'inizio delle trattative non si sia formato il consenso, su richiesta motivata di ciascuna delle due parti e in casi comunque del tutto eccezionali è possibile chiedere l'attivazione di tavoli di contrattazione a livello interregionale. Qualora il Direttore interregionale prenda atto dell'effettiva impossibilità di raggiungere un accordo in base al maggior consenso possibile, avvierà la contrattazione a livello interregionale tra la delegazione trattante di parte pubblica appositamente individuata, e i rappresentanti accreditati dalle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018.
3. Nelle more della valutazione da parte del Direttore interregionale prevista dal comma 2 l'Amministrazione non può procedere all'adozione di provvedimenti unilaterali.

Articolo 8

Prevenzione dei conflitti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Pertanto, nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
2. In caso di controversia sull'interpretazione delle disposizioni contenute nel presente CCNI, le parti firmatarie del presente CCNI si incontrano entro venti giorni dalla richiesta di cui al comma successivo per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
3. Allo scopo di cui al precedente comma, la richiesta deve essere formulata in forma scritta e contenere una sintetica descrizione degli aspetti controversi.
4. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per trenta giorni dalla formale trasmissione della richiesta scritta di cui al precedente comma.
5. Dell'esito dell'interpretazione viene redatto verbale da cui risultino le posizioni delle parti, l'eventuale accordo raggiunto o i motivi che non hanno portato alla sottoscrizione dello stesso. L'eventuale accordo raggiunto sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.



Articolo 9

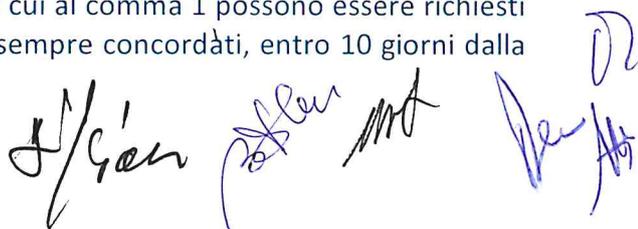
Diritti sindacali

1. Al fine di garantire a tutte le Organizzazioni Sindacali e alle RSU di comunicare con i lavoratori, ciascuno per la propria competenza territoriale, l'Amministrazione fornisce loro gli strumenti idonei e adeguati, con modalità tali da non pregiudicare l'esercizio delle libertà sindacali.
2. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017. Ricevuta la comunicazione dell'assemblea, il dirigente favorisce la più ampia partecipazione, dandone immediata comunicazione al personale.
3. Con riferimento alle sedi territoriali doppie, nel caso in cui venga convocata assemblea sindacale in una delle due sedi, sarà cura dell'Ispettorato permettere la partecipazione alla stessa in "videoconferenza" per il personale appartenente alla sede in cui non si tiene l'assemblea. Qualora l'assemblea non si svolga in videoconferenza, ai fini del conteggio delle ore di permesso sindacale, si considera solo il tempo della riunione.

Articolo 10

Programmazione degli incontri

1. Per garantire il regolare svolgimento delle relazioni sindacali, le parti concordano, un calendario di massima degli incontri.
2. Entro il primo trimestre di ogni anno viene aperto il tavolo sulla contrattazione integrativa di INL.
3. Le riunioni sono convocate dall'Amministrazione impegnandosi le parti ad assicurare la loro partecipazione.
4. L'INL, a livello nazionale e decentrato, di norma, procede alla convocazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 7 commi 3 e 4 del CCNL al di fuori dell'orario di lavoro d'obbligo, prescelto dagli stessi. Qualora motivi oggettivi non rendano possibile l'effettuazione delle riunioni al di fuori dell'orario di lavoro, la partecipazione alle riunioni convocate dall'Amministrazione sarà considerata attività di servizio fino a completamento dell'orario d'obbligo.
5. Per i rappresentanti sindacali delle doppie sedi che devono recarsi in riunione, in orario di lavoro, nella sede dove non prestano servizio, ai fini del conteggio delle ore di permesso sindacale si considera solo il tempo della riunione.
6. I periodi di distacco e di permesso sindacale dei soggetti di cui agli art. 1 e 3 del CCNQ del 4 dicembre 2017 sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'Amministrazione.
7. Le parti si danno reciprocamente atto circa l'opportunità che le convocazioni, unitamente all'invio della relativa documentazione, siano effettuate di norma con il preavviso di almeno tre giorni lavorativi.
8. Eventuali ulteriori incontri non previsti nel calendario di cui al comma 1 possono essere richiesti da entrambe le parti; gli incontri devono essere fissati, e sempre concordati, entro 10 giorni dalla richiesta.



TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I

Art. 11

Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'Amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto di prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale e di estrarne copia.

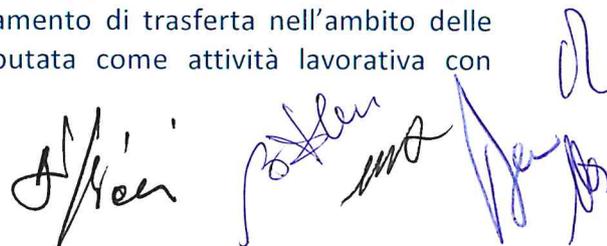
CAPO II

ISTITUTI RELATIVI ALL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 12

Orario di lavoro

1. Ferme restando le vigenti disposizioni normative e contrattuali, l'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali.
2. Le parti riconoscono l'importanza della sperimentazione in tema di orario di lavoro, tuttora in corso, come strumento teso a migliorare la qualità del lavoro svolto e a conciliare le esigenze personali con quelle dell'ufficio e concordano sulla necessità di una sua conclusione, su proposta dell'Organismo paritetico per l'innovazione, al fine di estenderla a tutti gli uffici dell'INL, entro il 30 giugno 2019.
3. Nel caso di trasferta iniziata di domenica ovvero in giorno festivo, il lavoratore ha diritto al recupero delle ore di viaggio.
4. In caso di testimonianza resa dal dipendente nell'ambito di un procedimento giudiziario per fatti connessi alla propria attività lavorativa e in caso di rappresentanza in giudizio per l'Amministrazione, al lavoratore viene riconosciuto il trattamento di trasferta nell'ambito delle ordinarie previsioni normative e l'attività svolta è computata come attività lavorativa con conseguente riconoscimento dell'orario di lavoro effettuato.



Articolo 13

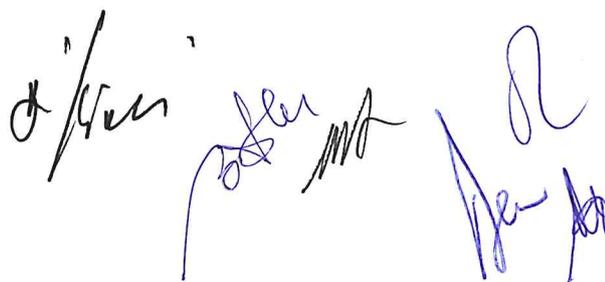
Lavoro straordinario, lavoro supplementare e riposi compensativi

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016-2018, il lavoro straordinario deve essere utilizzato per particolari esigenze di servizio non fronteggiabili con i normali strumenti di programmazione e flessibilità dell'orario di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente e formalmente autorizzate dal Dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario decorrono dal completamento dell'orario ordinario di lavoro, fatta salva la pausa, e quelle effettuate in sede non possono eccedere, per ciascuna giornata, la durata di 4 ore, compatibilmente con l'orario di servizio.
4. Il limite individuale mensile massimo di prestazione di lavoro straordinario è di 30 ore mentre quello annuale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, è pari a 200 ore. Tale limite, per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio che intervengano nel corso dell'anno, potrà essere superato fino al limite massimo di 250 ore, normativamente previsto, previa autorizzazione della Direzione Centrale Risorse Umane.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate entro il limite annuo stabilito, su richiesta del dipendente, possono dar luogo a riposi compensativi, che potranno essere fruiti sia come giornate intere che con assenza oraria. L'utilizzo come riposi compensativi avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere pagate entro 60 giorni dalla fine del mese di effettuazione delle stesse.
7. Con riferimento al lavoro supplementare da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trovano applicazione le disposizioni dell'art. 59 CCNL Funzioni Centrali.

Art. 14

Commissioni esami corsi professionali regionali

1. Al personale incaricato di partecipare alle Commissioni di esame di corsi professionali organizzati dalle Regioni, il tempo necessario al raggiungimento del luogo della Commissione, nonché quello di partecipazione all'attività della stessa è da considerarsi orario di lavoro.
2. Qualora la durata della riunione della Commissione superi quella dell'orario di lavoro giornaliero, nel caso in cui sia previsto un gettone di presenza/indennità, al personale non può essere riconosciuto il lavoro straordinario effettuato.



CAPO III

CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

Articolo 15

Istituti diretti alla conciliazione vita - lavoro

1. Nell'ambito delle politiche dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti, tramite contrattazione integrativa territoriale, possono individuare, in relazione all'orario di servizio di ciascuna struttura, fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita della durata massima di 1 ora e 30, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3. In particolare, fermo restando l'orario di ingresso alle ore 8,00, è possibile prevedere l'entrata anticipata alle ore 7 e 30 e posticipata fino alle ore 9 e 30 e dovrà comunque essere garantita la fascia di compresenza dalle ore 9 e 30 alle ore 12 e 30.

2. Nella definizione della tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. Per la segreteria del Direttore dell'INL e le segreterie delle Direzioni Centrali, considerata la particolare attività di supporto al vertice, la durata massima della flessibilità in entrata può essere ulteriormente elevata, in sede di contrattazione integrativa territoriale.

4. In ogni caso, al fine di garantire l'operatività degli uffici, ciascun dipendente, qualora usufruisca della flessibilità di cui al comma 1 ovvero di permessi orari non utili al completamento dell'orario di lavoro, è tenuto ad assicurare una permanenza in servizio, attestata da timbrature, pari ad almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero.

5. Il debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 3, deve essere recuperato nell'ambito dei tre mesi successivi a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il titolare dell'Ufficio di appartenenza.

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, anche con forme di flessibilità ulteriori, nel limite massimo giornaliero di n. 3 ore, alternativamente, in entrata o in uscita, rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, i dipendenti che:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 del presente contratto;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



7. Al fine di assicurare l'attività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le tutele riconosciute ai coniugi si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

8. Per le medesime finalità previste al comma 1, le parti si impegnano ad attivare l'organismo di cui all'art. 6 del presente CCNI sulla materia del telelavoro entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI.

9. Per le medesime finalità previste al comma 1, le parti si danno reciprocamente atto dell'avvio della sperimentazione in tema di lavoro agile, impegnandosi a valutarne gli effetti entro il 30 giugno 2019, informandone preventivamente l'Organismo paritetico per l'innovazione, al fine di una successiva estensione a tutto l'INL

Articolo 16

Banca delle ore

1. Al fine di consentire ai dipendenti di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, preventivamente autorizzate, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto ore individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta dell'interessato, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare (in caso di part-time), entro il limite massimo di cui al successivo comma 7 da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di riposo compensativo, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.

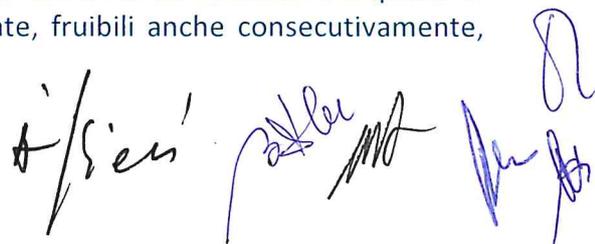
3. Le ore accantonate, su richiesta del lavoratore, possono essere fruite congiuntamente alle ore accumulate a seguito di eccedenza oraria come riposi compensativi a ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, ovvero possono essere retribuite fermo restando che, a norma dell'art. 27, comma 3, del CCNL 2016-2018, le maggiorazioni previste per lavoro straordinario e supplementare sono pagate il mese successivo all'effettuazione della relativa prestazione lavorativa.

4. L'Amministrazione, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il dirigente della struttura e il dipendente.

5. Il personale che intende aderire alla banca delle ore deve manifestare espressamente la volontà in tal senso al dirigente: l'adesione all'istituto avrà valore per i dodici mesi successivi e dovrà essere rinnovata espressamente di anno in anno.

6. In sede di prima applicazione l'adesione all'istituto va comunicata entro 30 giorni dalla determinazione del nuovo orario adottato in applicazione del presente contratto.

7. Il numero massimo di ore di lavoro straordinario o supplementare imputabile al conto ore individuale è fissato in 100. Tali ore possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, sia come assenze orarie che per intere giornate, fruibili anche consecutivamente, fatte salve le primarie esigenze di servizio.



CAPO IV
CONGEDI E FERIE

Articolo 17

Congedi dei genitori

1. In attuazione dell'articolo 44 del CCNL 2016-2018 al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di sostegno alla maternità e paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni legislative, con le specificazioni previste dal presente CCNI.
2. Al fine di contemperare esigenze di servizio e personali, ai genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, è consentito l'utilizzo in modo frazionato del congedo parentale di cui all'art. 32 d. lgs. 151/2001, anche secondo la modalità oraria.

Art. 18

Ferie e riposi solidali

1. Presso tutte le sedi dell'Istituto i dipendenti possono cedere giornate di ferie e riposo ad altro dipendente della stessa sede con le modalità previste dall'art.30 del CCNL.
2. Ad integrazione di quanto previsto al comma 1 del citato art.30 le parti concordano che le giornate di ferie e di riposo per festività soppresse possono essere cedute a dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a:
 - a) figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
 - b) figli disabili in situazione di gravità;
 - c) coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto (art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016), parenti o affini entro il 2° grado disabili in situazione di gravità o che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

CAPO V

MOBILITÀ DEL PERSONALE

Art. 19

Mobilità

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI, le parti avviano il confronto sui criteri di priorità da utilizzare per la mobilità tra sedi di lavoro dell'INL.



CAPO VI

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Art. 20

Riserva di posti

Al fine di valorizzare le professionalità e le competenze presenti all'interno dell'INL, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie facoltà assunzionali, si impegna ad attivare quanto previsto dal d.lgs. 165/01 e s.m.i., dall'art. 24 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. e dall'art 22 del d. lgs. 75/2017.

Art. 21

Trasparenza

1. Al fine di valorizzare le professionalità e le competenze presenti all'interno dell'INL, l'Amministrazione si impegna a dettare istruzioni per garantire che l'assegnazione degli incarichi arbitrari al personale e la designazione alle commissioni di formazione professionale sul territorio vengano disposte secondo criteri di pari opportunità e di rotazione.

2. L'Amministrazione, inoltre, si impegna a comunicare alle OO.SS. – 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 – quanto meno un quadro di sintesi sulle risultanze della procedura di valutazione del personale, sulle quote di Fondo risorse decentrate e di cui al D.M. incentivi del 06.03.2018 e s.m.i., nonché sull'utilizzo delle ore di lavoro straordinario e sulle attività formative svolte dal personale presso ciascun ufficio.

Art. 22

Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. L'INL, compatibilmente con le risorse finanziarie, si impegna a stipulare una polizza per la copertura assicurativa della eventuale responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle più elevate aree o categorie del sistema di classificazione professionale, che ricoprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, nonché il patrocinio legale al personale dell'INL, di cui all'art. 84 del C.C.N.L.



PARTE ECONOMICA

Art. 23

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. 24

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. 25

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. 26

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;



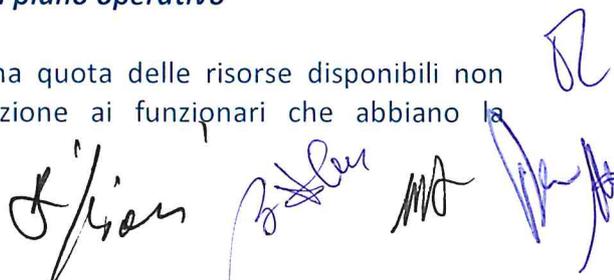
- il piano di lavoro individuale.

Art. 27 **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. In caso di sovrapposizione nella stessa giornata di più indennità, viene attribuito il trattamento economico riferito all'indennità più favorevole.
6. 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.
7. La quota utile al pagamento delle indennità nazionali deve essere detratta a monte della ripartizione al personale delle quote di incentivazione di seguito illustrate.
8. 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.
9. Permane, infine, il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo, fatta eccezione per l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

Art. 28 **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. 29

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 ragione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale previsto 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.

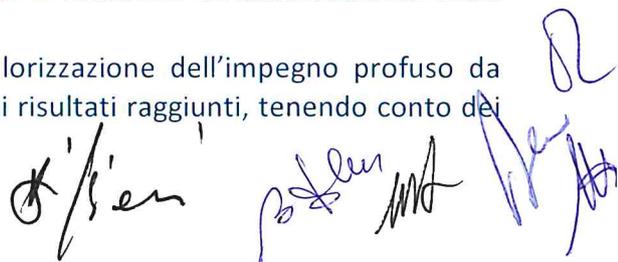
Si precisa che per avere diritto alla quota relativa alla performance organizzativa è necessaria l'effettiva presenza in servizio per almeno 30 giornate. Fermo restando il numero di 30 giornate di effettiva presenza, le giornate di assenza di cui all'allegato 1 sopra citato sono equiparate alla effettiva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

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.

- **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.

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.

Art. 30

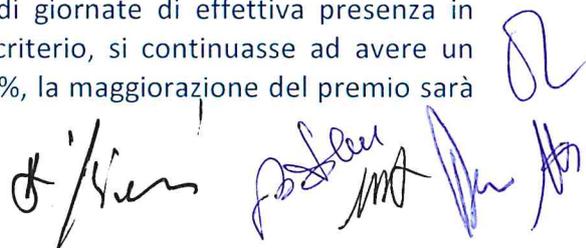
Quota riservata alla contrattazione di sede

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. 31

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 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. 32

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. 33

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 a titolo di incentivazione, 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. 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. 34

Disposizioni attuative

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 che dovrà concludersi entro e non oltre 10 giorni lavorativi dall'eventuale istanza da presentarsi entro 3 giorni dalla comunicazione da parte del dirigente. Il lavoratore ha la facoltà di farsi assistere da un rappresentante delle organizzazioni sindacali.

5. 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 gruppo, 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.

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

7. 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.

8. 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. 35

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 uguali 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. 36

Progressioni economiche

Le parti concordano di destinare la somma di euro 5 milioni per le progressioni economiche orizzontali da attivare nell'anno 2019, avviando le procedure per l'individuazione dei criteri entro e



non oltre il 30 giugno 2019.

La riunione termina alle ore 12:30.

PER L'INL

Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. P.' or similar, written in a cursive style.

PER LE OO.SS.

FP CGIL

Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. Motta' or similar, written in a cursive style.

CISL FP

Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. M.' or similar, written in a cursive style.

UIL PA

Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. M.' or similar, written in a cursive style.

CONFINTESA FP

CONFSAL UNSA

Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'G. M.' or similar, written in a cursive style.

Giornate di assenza dovute a:

- Congedo per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.lgs. 151/2001(già astensione obbligatoria per maternità e interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza);
- Congedo per paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.lgs. 151/2001;
- Permessi previsti dall'articolo 4, comma 1 della L. 53/2000;
- Permessi di cui all'articolo 33 commi 2, 3 (limitatamente al coniuge ed ai figli) e 6 della L. 104/1992;
- Congedo previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015
- Malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio;
- Cura di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky). Tale equiparazione vale inoltre per i giorni di assenza per ricovero ospedaliero e per day hospital dovuti alle citate terapie (art. 6, co. 1, punto 7/bis, del CCNL del 16 maggio 2001). Le predette assenze dovranno essere debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura convenzionata;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazione a testimoniare per fatti d'Ufficio;
- Permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Permessi per donazione sangue e midollo osseo.
- Permessi usufruiti per attività di volontariato espressamente previsti dalla normativa di riferimento e per i quali non sia stata erogata alcuna indennità;



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.

