



Direzione Centrale Risorse Umane,
Bilancio e Affari Generali

**ACCORDO INTEGRATIVO SULLE POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER
L'ANNO 2017 E SUGLI ISTITUTI DI CUI AGLI ARTT. 7 E 27 CCNL FUNZIONI CENTRALI**

Visto il parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con nota prot. n. DFP-0077271-P- 22.11.2018 - a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, comma 2 del D.lgs n. 165/2001 - all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale del FUA 2017 sottoscritta il 17 luglio 2018, le parti si incontrano il giorno 28 Novembre 2018 alle ore 11:30 , presso la sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in Roma piazza della Repubblica n. 59, per la definitiva sottoscrizione.

Sono presenti

per l'INL:

Il Direttore Centrale Risorse Umane Bilancio e Affari Generali – Dott. Giuseppe Diana

Sono presenti per le OO.SS. nazionali:

FP CGIL: Monica Silvina Potenziani

CISL FP: Michele Cavo

UIL PA: Ilaria Casali

FLP: Angelo Piccoli

CONFINTESA FP: Nicoletta Morgia

CONFSAL UNSA: Vincenzo Di Biasi

Svolge i compiti di segreteria il Dott. Francesco Giordano

**1. POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE DEL
FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER L'ANNO 2017**

Il presente accordo segue il precedente del 26.03.2018, già certificato presso il MEF, con cui è stato liquidato l'acconto FUA 2017 pari ad € 2.065.062,56. Esso, pertanto, riguarda il saldo FUA 2017 e, in linea con le vigenti disposizioni legislative e in applicazione dei criteri fissati dalla contrattazione

collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, si ispira a logiche meritocratiche e di selettività e tiene conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della *performance* individuale, del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Pertanto, il premio di produttività viene riconosciuto al personale in ragione del raggiungimento degli obiettivi operativi predeterminati dal dirigente, che avrà modo di verificare i risultati raggiunti attraverso l'utilizzo di indicatori di risultato e misuratori dell'attività, rimessi alle determinazioni datoriali.

Tenuto conto del c.d. regime di avvalimento di cui al Protocollo MLPS-INL del 14 settembre 2016, l'Ispettorato adotta il sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, pertanto, segue i criteri di produttività già indicati nel 2016, nonché l'accordo del 22 ottobre 2012 e le valutazioni tecniche fornite dall'OIV con nota n. 501 del 12 luglio 2012.

Ciò premesso, sulla base della pregressa positiva esperienza maturata presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i cui principi di selettività e di valorizzazione del merito, sia sotto l'aspetto organizzativo che individuale, sono in linea con le vigenti norme di legge e contrattuali, le parti si incontrano per definire i criteri generali di ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione per l'anno 2017, in attuazione dei principi indicati dal legislatore e in applicazione degli ulteriori criteri fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in materia di politiche incentivanti, ferma restando un'adeguata attenzione verso quei lavoratori per i quali le norme di legge prevedono particolari tutele e garanzie per situazioni che non impediscono, comunque, la partecipazione al buon andamento delle attività che le strutture ministeriali sono impegnate a perseguire.

SEZIONE A

- PARTE NORMATIVA -

COMPOSIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE E ACCANTONAMENTI

Il saldo del Fondo Unico di Amministrazione, il cui importo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a € 13.183.929,00 ed è costituito:

- dalle c.d. somme certe: € 7.500.000,00;
- dalle c.d. somme variabili, a seguito dell'ulteriore assegnazione di risorse in sede di assestamento di bilancio: 5.683.929,00;
- da eventuali risorse aggiuntive derivanti da rinnovi contrattuali o da norme di legge.

SOGGETTI DESTINATARI

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale delle aree funzionali, che, nell'anno 2017, era alle dipendenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, compreso quello in avvalimento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE AGLI UFFICI

Nell'attribuzione delle risorse si tiene conto dei singoli centri di responsabilità amministrativa dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riferiti all'anno 2017.

La distribuzione delle risorse relative alla produttività viene effettuata in ragione del sistema di valutazione e misurazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in virtù del Protocollo INL-MLPS del 14 settembre 2016.

Si conviene, inoltre, di proseguire su modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale, al miglioramento delle prestazioni lavorative e all'impegno profuso dal personale.

Per la determinazione delle somme da attribuire ai singoli centri di responsabilità si opera:

- per gli IIL e gli ITL nella misura dell'80% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti richiesti agli Uffici con nota prot. n. 4494 del 23.04.2018, che vengono monitorati in rapporto alla forza lavoro applicata, mentre per il restante 20%, si procede sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, considerando il personale in servizio come applicato ai prodotti.
- per l'Amministrazione Centrale, in attesa del completamento del processo di strutturazione dell'Agenzia, in relazione al personale in servizio.

MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE

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, allegata al presente accordo e riguardante:

- il piano operativo per il responsabile;
- il piano lavoro individuale per i singoli componenti.

Indennità nazionali

Sono regolate a livello nazionale le indennità di turno, di reperibilità, di rischio da radiazioni ionizzanti, nonché quella spettante ai centralinisti non vedenti.

Per quest'ultima indennità, si ribadisce che la stessa è riconosciuta al solo personale che svolge "effettivamente" il servizio, per tutte le giornate contrattualmente retribuite ed erogata con le modalità previste dalla apposita circolare 04.11.1992, n. 84, dell'allora Ministero del Tesoro.

Per la quantificazione dei compensi e la relativa disciplina si fa rinvio agli importi fissati con l'accordo sindacale sottoscritto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 22 dicembre 2005, nonché al CCNL vigente.

Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, le parti stabiliscono di prendere come riferimento



l'importo stabilito dall'art. 20, comma 6, del vigente CCNL Funzioni Centrali.

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

Per il conteggio delle giornate "utili" al riconoscimento delle indennità si dovrà fare riferimento a quelle in cui l'attività è stata effettivamente svolta sia in ufficio che fuori dalla sede di servizio, fatta eccezione per l'indennità prevista per i centralinisti non vedenti che dovrà essere erogata tenendo conto dei limiti posti dalla sopracitata circolare.

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

Le somme occorrenti al riconoscimento delle indennità nazionali del personale ispettivo degli IIL e ITL, nonché quelle erogate al personale che rappresenta l'INL in giudizio, con specifico riferimento al personale che opera presso i predetti uffici del territorio, devono essere detratte dalla c.d. "**quota ispettiva**".

Occorre precisare che le attività poste in essere dal personale ispettivo e specificatamente finanziate con la "**quota ispettiva**" del Fondo Unico di Amministrazione dovranno essere diverse da quelle previste dall'accordo sul D.M. Poletti sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n.145/2013.

Permane, infine, il principio di incompatibilità tra le indennità erogate a vario titolo, fatta eccezione per l'indennità di rischio da radiazioni ionizzanti.

Responsabilità di piano operativo

La contrattazione decentrata di sede può destinare una quota delle risorse disponibili non superiore al 5% per il riconoscimento di un'incentivazione ai funzionari che abbiano la responsabilità di un piano operativo. In sede locale la misura di tale incentivo può essere modulata in base al numero di unità di personale addetto a tale piano operativo o ad altro criterio da individuarsi in detta sede.

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

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

Si precisa che l'incentivo di responsabilità viene riconosciuto anche al personale in avvalimento presso il Ministero del Lavoro sulla base dei piani operativi validati dai dirigenti di tale Amministrazione.

Incentivazione della produttività

Il Dirigente, nell'ambito delle direttive ricevute, procede alla elaborazione dei piani operativi, coinvolgendo tutto il personale in servizio.

Il Dirigente presenta i piani operativi con l'indicazione delle strutture e dei destinatari delle

incentivazioni, fornisce informazioni sui misuratori e gli indicatori della produttività adottati e procede alle verifiche e alla rendicontazione finale dei risultati conseguiti.

In sede di contrattazione decentrata vengono poi individuati i criteri per l'assegnazione delle risorse al personale, tenuto conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi prefissati, in ragione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale previsto in base alla normativa vigente. La somma viene ripartita tra tutto il personale coinvolto, per una parte sulla base dei risultati raggiunti collettivamente (e cioè dal gruppo di lavoro) – produttività collettiva – e per la parte restante avendo a riferimento la prestazione resa individualmente – produttività individuale – in base alle percentuali indicate ai sottostanti punti C2 e C3. Le quote di incentivazione della produttività devono essere riconosciute 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. Nell'attribuzione delle quote si deve altresì tendere alla valorizzazione dell'impegno profuso da ciascuno e dell'apporto concretamente fornito rispetto ai risultati raggiunti, tenendo conto dei seguenti parametri:

c.1. i giorni di assenza che rientrano nelle fattispecie di cui all'Allegato B, dell'Accordo integrativo del 22 ottobre 2012, sono equiparati alla effettiva presenza ai soli fini della produttività collettiva.

c.2. individuazione di una quota non superiore al 80% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività collettiva, da ripartirsi tra il personale che ha contribuito alla realizzazione dell'obiettivo/attività. 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, avviene ad opera della contrattazione di sede.

c.3. individuazione di una quota non inferiore al 20% delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale.

L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto prestato individualmente sull'obiettivo/attività istituzionale – desumibile dal piano di lavoro – ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione resa.

Per l'anno 2017, la contrattazione decentrata determina la modalità/rapporto, rispetto alla graduazione sulla base della quale è assegnata l'incentivazione.

La stessa contrattazione a livello decentrato definisce, per l'anno 2017, i criteri per la ripartizione, al personale ispettivo, in servizio presso gli IIL e gli ITL delle ulteriori risorse, specificatamente attribuite ai fini del potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (c.d. "**quota ispettiva**").

Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali, la contrattazione a livello decentrato determina i criteri, in base al disagio, al grado di onerosità ed alla complessità degli interventi nel riferimento all'attività esterna di vigilanza, per la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo.

QUOTA DEL 25% RISERVATA ALLA CONTRATTAZIONE DI SEDE

L'art. 32, comma 2, del CCNL 14 settembre 2007 stabilisce che, una volta corrisposte le eventuali indennità nazionali e la responsabilità dei piani operativi – e, fatte salve le risorse espressamente finalizzate a specifici scopi previsti da disposizioni di legge, una quota non inferiore al 20% delle risorse disponibili sia riservata alla contrattazione di sede, di cui all'art. 4, comma 3, lett. B del CCNL 16 febbraio 1999, per progetti che, nell'ambito dei prodotti/obiettivi impartiti, siano stati finalizzati al conseguimento di risultati nelle seguenti aree:

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

Le parti convengono di riservare una quota del 25% alla contrattazione di sede.

Tale quota viene destinata al personale che non svolge attività di vigilanza ispettiva.

Per il calcolo dell'importo spettante verranno prese in considerazione le giornate effettivamente dedicate all'attività amministrativa. Si precisa che il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente è pari a € 850,00 al lordo delle ritenute a carico sia dell'INL che del dipendente. Si precisa che non è possibile cumulare, nella medesima giornata, il presente incentivo con quelli riconosciuti dal richiamato D.M.

SEZIONE B

- PARTE ECONOMICA -

CAMPO DI APPLICAZIONE

La disciplina si applica a tutto il personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, compreso quello comandato da altre Amministrazioni e quello in regime di avvalimento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e riguarda esclusivamente i criteri per l'utilizzo delle risorse da parte degli Uffici.

L'effettiva ripartizione delle stesse tra gli Uffici medesimi avverrà con successivo accordo.

SPECIFICHE FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE – ANNO 2017

Preliminarmente, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro informa le OO.SS. che il Fondo Unico di Amministrazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, costituito per il finanziamento di tutti gli istituti legati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, ammonta per l'anno 2017 a € 13.183.929,00 al lordo delle ritenute a carico sia dell'INL che del dipendente.

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 FUA, viene accantonata, per l'anno 2017, la somma di € 18.000,00 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente. L'importo è stato calcolato avendo a riferimento il valore medio giornaliero di effettiva presenza del personale delle Direzioni Centrali, maggiorato del 100%.

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 € 30.000,00 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente da riconoscere a titolo di incentivazione, in ragione d'anno. Come previsto dall'art. 28, comma 3, CCNL 14 settembre 2007, le parti convengono sull'importanza di prevedere un accantonamento finalizzato alla concreta attuazione di misure di promozione e sviluppo del benessere organizzativo e della salute dei lavoratori. Per tale finalità le parti si impegnano ad individuare l'accantonamento nell'ambito del Fondo risorse decentrate dell'anno 2018.

MODALITÀ DI RIPARTO DELLE RISORSE

Ripartizione tra gli uffici del territorio – specifiche

Al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, l'assegnazione delle risorse agli IIL e agli ITL è effettuata, nella misura dell'80%, sulla base dei risultati conseguiti sui prodotti previsti dall'INL. Il rimanente 20% è assegnato sulla scorta di indicatori descrittivi del contesto socio-economico di riferimento, rapportati al personale amministrato nell'anno.

In conformità ai precedenti accordi stipulati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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.

Direzioni Centrali – specifiche

In riferimento alle prestazioni già rese nell'ambito delle Direzioni Centrali nel corso dell'anno 2017, in attesa del completamento della strutturazione dell'Agenzia, la ripartizione sarà effettuata in relazione al personale in servizio. La medesima modalità viene adottata per il personale in avvalimento presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

DISPOSIZIONI ATTUATIVE

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

La quota individuale - escluse le sole indennità nazionali (turni, reperibilità, radiazioni ionizzanti, centralinisti non vedenti) - non potrà superare complessivamente l'importo di € 2.500,00 pro capite, al lordo delle ritenute a carico del dipendente, escluse le somme già percepite in acconto. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito dell'Ufficio tra tutto il personale, in relazione alle giornate di effettiva presenza.

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

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

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

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

L'assegnazione delle somme al personale, sulla base delle indicazioni fornite in merito alla predisposizione e consegna dei piani di lavoro a tutto il personale per l'anno 2017, avviene a cura

del dirigente dell'Ufficio a seguito della verifica finale dell'attività svolta e dei risultati conseguiti rispetto a quelli delineati attraverso la predisposizione dei piani operativi e individuali, prendendo a riferimento i criteri concordati a livello integrativo e di sede.

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

In attuazione di quanto previsto dall'artt. 7 e 27 del CCNL Funzioni Centrali, sottoscritto il 12.02.2018, la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale, così come sopra individuate, intendono regolamentare con il presente accordo gli istituti di seguito specificati.

1. BANCA DELLE ORE (ART. 27 CCNL)

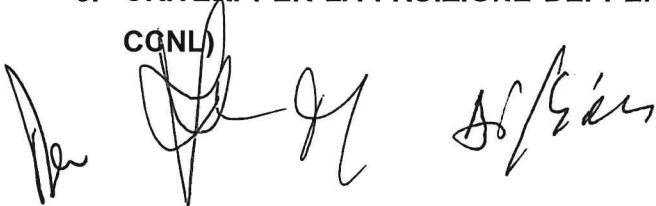
Ai sensi dell'art. 27 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2018, le parti stabiliscono che il limite complessivo annuo individuale di prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, che, su richiesta del lavoratore, confluiscono nella Banca delle ore sia pari a n. 100 ore.

2. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA (ART. 7, COMMA 6, LETT. O, CCNL)

Fermo restando che, al fine di assicurare le attività istituzionali di competenza, l'orario di servizio si articola su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, anche nelle ore pomeridiane, nell'arco temporale massimo dalle 7:30 alle 18:30 nelle sedi territoriali e dalle 7:30 alle 19:00 nella sede centrale, con il presente accordo si stabiliscono, ai sensi dell'art. 7, comma 6 lett. o), i criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. Pertanto, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ufficio, delle dimensioni del centro urbano in cui è ubicata la sede, nonché di particolari situazioni ambientali e territoriali, al fine di conseguire una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'inizio della prestazione giornaliera di lavoro ordinario può avvenire dalle ore 7,30 alle ore 9,15. Resta inteso che l'orario di uscita sarà diretta conseguenza di quello di entrata in relazione all'orario di lavoro di ciascuno.

Viene demandata alla contrattazione integrativa di sede l'individuazione dei criteri di adeguamento locale, in base a quanto previsto dal comma 7 del citato art. 7.

3. CRITERI PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO (art. 46 CCNL)



In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 6 lett. s), del CCNL vigente, le parti stabiliscono i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del cit. CCNL.

In particolare, il limite massimo di unità di personale che potranno usufruire dei predetti permessi, è pari al 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, all'inizio dell'anno, presso ciascuna sede – sede centrale e uffici periferici – dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Le domande relative alla fruizione dei permessi studio dovranno essere trasmesse dal dipendente all'Ufficio di appartenenza entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno per l'anno successivo.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%, la concessione dei permessi avviene secondo l'ordine di priorità indicato dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 46 CCNL.

La riunione termina alle ore 12:00.

PER L'INL

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'F. ...' and the other 'A. ...'.

PER LE OO.SS

FP CGIL

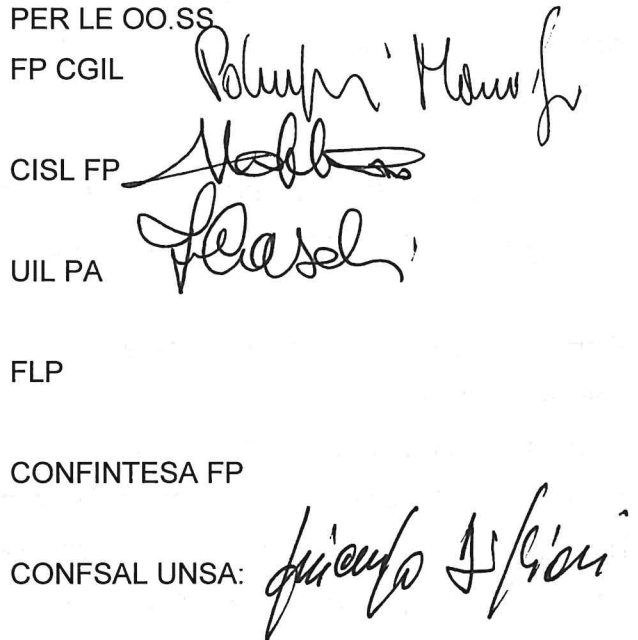
CISL FP

UIL PA

FLP

CONFINTESA FP

CONFSAL UNSA:

A collection of handwritten signatures in black ink, including 'Roberto Mancini' for CGIL, 'M. ...' for CISL FP, 'K. ...' for UIL PA, and 'Giuseppe ...' for CONFSAL UNSA.