



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO FONDO  
RISORSE DECENTRATE 2023**

**E**

**WELFARE INTEGRATIVO ANNUALITA' 2023**

Con nota prot. n. DFP-77277-P del 11/1/2024 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo sul Fondo risorse decentrate 2023. Le parti, in considerazione di ciò, si incontrano il giorno 11 novembre 2023, alle ore 11:00, in modalità da remoto tramite la piattaforma Microsoft Teams, per la definitiva sottoscrizione

**Sono presenti:**

**per l'INL:**

Il Direttore Centrale Risorse Umane, Amministrazione e Bilancio – Giuseppe Diana.

**per le OO.SS.:**

<b>FP CGIL:</b>	Matteo Ariano
<b>CISL FP:</b>	Michele Cavo
<b>UIL PA:</b>	Ilaria Casali
<b>FLP:</b>	Isabella Paldinola
<b>CONFINTESA FP:</b>	Nicoletta Morgia
<b>CONFSAL UNSA:</b>	Vincenzo Di Biasi
<b>USB PI:</b>	Giorgio Dell'Erba

Svolgono le funzioni di segreteria: Elisabetta Carboni e Immacolata Allocca

**VISTO** il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, firmato in data 9 maggio 2022;

**TENUTO CONTO** del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato con D.D. n. 33 del 10.04.2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113

## **CONCORDANO**

### **PARTE I**

### **Fondo Risorse Decentrate 2023**

#### **Articolo 1**

#### ***Soggetti destinatari***

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo disciplina, in applicazione del CCNL Funzioni centrali del 9 maggio 2022, l'utilizzo e la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate anno 2023 relativamente a tutto il personale delle Aree alle dipendenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro,

compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.

## **Articolo 2**

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

1. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, il cui importo da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a € 24.300.503,92 ed è costituito:

- dalle c.d. somme certe: € 12.460.119,51;
- dalle c.d. somme variabili: € 11.840.384,41.

2. Nelle somme variabili è compreso l'importo di € 6.555.509,00 derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 445, lettera e) della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) e di € 800.000,00 destinato all'incentivazione dell'attività di rappresentanza in giudizio ai sensi dell'art. 1, comma 445, lettera f) della medesima legge.

## **Articolo 3**

### ***Criteri di ripartizione delle risorse agli Uffici***

1. Nell'attribuzione delle risorse si tiene conto dei singoli centri di costo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

2. Si conviene, inoltre di procedere con modalità di ripartizione delle risorse orientate alla valorizzazione dei risultati dell'attività istituzionale.

3. La distribuzione delle somme da attribuire agli Uffici, al netto di quelle di cui agli articoli 12 e 13 e 14 del presente accordo, trattandosi di somme destinate all'incentivazione della produttività e al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 4, viene determinata in relazione al personale effettivamente in servizio presso ciascuna struttura ed in base al raggiungimento degli obiettivi secondo i seguenti parametri:

<b>PUNTEGGIO PRODUTTIVITÀ</b>	<b>DECURTAZIONE</b>
<b>&gt;= 70%</b>	<b>NESSUNA</b>
<b>&lt; 70% &gt;=60%</b>	<b>3%</b>
<b>&lt; 60% &gt;=50%</b>	<b>6%</b>
<b>&lt; 50% &gt;=40%</b>	<b>9%</b>
<b>&lt; 40%</b>	<b>100%</b>

4. Per la sede centrale e per le Direzioni interregionali del lavoro, considerato che il personale in servizio presso tali strutture svolge esclusivamente attività amministrativa, al fine di uniformare il trattamento economico accessorio a quello del personale che svolge analoghe funzioni presso gli Ispettorati territoriali, viene attribuita una quota maggiorata del 30% rispetto a quella riveniente dall'applicazione del comma 3.

## **Articolo 4**

### ***Modalità di utilizzazione delle risorse***

1. Si conviene di destinare le risorse del Fondo al finanziamento degli istituti di seguito indicati. L'attività lavorativa da prendere in considerazione è quella effettuata nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023.

2. Dalle risorse del Fondo di cui al precedente articolo 2, sono detratte, a monte, le somme riservate al potenziamento della vigilanza (c.d. quota ispettiva), al Welfare integrativo, ad indennizzare l'attività di rappresentanza in giudizio, nonché le somme riconosciute ai responsabili del servizio di

prevenzione e protezione e le somme necessarie a corrispondere l'indennità per gli accertamenti di polizia giudiziaria, sulla base di specifico Protocollo d'intesa con la Procura di Roma di cui rispettivamente agli articoli 11, 12, 13 commi 1, 2 e 3 del presente accordo.

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

## **Articolo 5**

### ***Indennità nazionali***

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

2. Con riferimento all'indennità spettante ai centralinisti non vedenti si precisa che la stessa è riconosciuta al solo personale che svolge "effettivamente" il servizio, per tutte le giornate contrattualmente retribuite e viene erogata con le modalità previste dalla circolare n. 84 del 04.11.1992 dell'allora Ministero del Tesoro, in misura pari ad euro 4,52 giornaliera, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi.

3. Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità come determinata dal CCNL 12/02/2018:

- 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) del CCNL citato;
- b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a) del CCNL citato;
- c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a) del CCNL citato;
- 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 CCNL Funzioni Centrali 2016/2018.

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

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

7. Le somme occorrenti al riconoscimento delle indennità nazionali del personale ispettivo devono essere detratte dalla c.d. "quota ispettiva".

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

## **Articolo 6**

### ***Incentivazione di posizione organizzativa***

1. Ai funzionari titolari di posizione organizzativa assegnata in applicazione del Regolamento per il conferimento delle posizioni organizzative dell'INL in vigore nell'anno di riferimento, è riconosciuta una indennità in base ai seguenti livelli di graduazione di ciascuna P.O. di cui all'articolo 8 del richiamato Regolamento:

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

### **Articolo 7**

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

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

- quota mensile pari a euro 60,00 lordo dipendente in relazione alla durata dell'incarico.

### **Articolo 8**

#### **(Quota riservata alla contrattazione di sede)**

1. L'art. 50, comma 4, del CCNL Funzioni Centrali prevede che una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale ed ai trattamenti economici correlati alla *performance* finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile, sia riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7, del contratto collettivo medesimo.

2. Le parti convengono di riservare una quota pari al 25% delle risorse alla contrattazione di sede e di destinarla al personale che svolge attività amministrativa. Nell'ambito di tali attività amministrative possono essere incluse anche tutte quelle svolte dal personale che svolge attività di vigilanza non correlate alla definizione delle pratiche ispettive, come, per esempio, quelle relative alle conciliazioni monocratiche e l'attività svolta dall'ispettore di turno, purché, lo si ribadisce, non correlate alle pratiche ispettive.

3. La quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa non può essere cumulata nella stessa giornata con altri premi od incentivazioni, fatta salva l'incentivazione di cui agli articoli 6 e 7. In particolare, non è possibile cumulare, nella medesima giornata, il presente incentivo con:

- quelli riconosciuti dal D.M. del 06.03.2018 e s.m.i. e dal D.D. 40/2022 sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 145/2013, fatte salve le giornate nelle quali il personale ispettivo abbia svolto attività amministrativa, non correlata alla definizione delle pratiche ispettive, come meglio esemplificata al precedente comma 2;
- quello di cui all'art. 1, comma 445, lettera f) della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) relativo al personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio relativamente alla quota di cui alla lettera b), del comma 1 del successivo articolo 13.

4. Tale quota deve essere distribuita in correlazione ai risultati conseguiti nello svolgimento delle attività in ragione dei prodotti/obiettivi impartiti ed erogata previa valutazione positiva degli stessi.

5. Il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente in base ai commi precedenti è pari a € 1.800,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente.

6. Le eventuali somme residue saranno ripartite nell'ambito della *performance* organizzativa tra tutto il personale.

### **Articolo 9**

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

1. Il Dirigente, in sede di contrattazione decentrata fornisce informazioni sui misuratori e sugli indicatori della produttività.

2. In sede di contrattazione decentrata vengono poi adeguati i criteri per l'attribuzione dei premi

correlati alla *performance* stabiliti con il presente accordo.

3. Le attività svolte dal personale che negli uffici del territorio opera per conto delle Direzioni Centrali verranno considerate, a tutti gli effetti, giornate di effettivo servizio presso ciascuna sede territoriale.

4. La somma destinata ai premi correlati alla *performance* viene ripartita tra l'incentivazione per l'attività del gruppo di lavoro (*performance* organizzativa) e quella per la prestazione lavorativa resa individualmente (*performance* individuale) e in ogni caso potrà essere erogata previa positiva valutazione dei risultati raggiunti, sia con riferimento alla *performance* organizzativa sia a quella individuale in base al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in vigore.

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

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

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene ricondotto ai valori indicati nella sotto riportata griglia di valorizzazione 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		Performance organizzativa
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%

L'ammontare della quota riconosciuta a ciascuno in relazione alla *performance* di gruppo è determinato considerando il grado di raggiungimento degli obiettivi e l'apporto di ciascun dipendente tenuto conto delle giornate di effettiva presenza in servizio.

Le Parti stabiliscono che per la giornata di assenza dovuta ad una delle fattispecie indicate nella Tabella A allegata al presente accordo è riconosciuta la quota prevista per la giornata di effettiva presenza in servizio.

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

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

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

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

nell'anno. La quota, pertanto, dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate di effettiva presenza in servizio.

La valutazione della performance individuale deve avvenire sulla base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con riferimento alla componente obiettivi e alla componente comportamenti e capacità e l'attribuzione della relativa quota avviene sulla base del risultato delle due componenti. Al tal fine il valore percentuale di conseguimento obiettivi cui fare riferimento è dato dalla somma dei valori indicati, nella scheda di valutazione della performance prevista dal SMVP, rispettivamente nella Sezione II A-2, alla voce "Totale punteggio ponderato (A2)" e nella Sezione II B, alla voce "Totale punteggio ponderato (B)". Si conviene di assegnare, in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, la quota percentuale tenendo conto della seguente graduazione del punteggio ponderato raggiunto nella performance individuale:

<b>% conseguimento obiettivi Performance individuale</b> <b>Totale punteggio ponderato (A2+B)</b>
Fino a 30
Da 30,01 a 45
Da 45,01 a 60
Da 60,01 a 70

#### **Articolo 10**

##### ***(Differenziazione del premio individuale)***

1. Le parti convengono di attribuire al 5% del personale di ciascun ufficio che ha ottenuto il punteggio di valutazione più elevato, 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. 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 sarà riconosciuta al personale con la media delle valutazioni degli ultimi tre anni più elevata.

#### **Articolo 11**

##### ***(Quota ispettiva)***

1. In conformità ai precedenti accordi le risorse sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (cd. "**quota ispettiva**"), vengono assegnate agli Uffici, in quota parte del 50%, nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di utilizzo previsti dalle norme e sono destinate prioritariamente al pagamento delle indennità nazionali per il personale che svolge attività di vigilanza, nonché per il pagamento di incentivi al medesimo personale ed a quello che rappresenta l'Amministrazione in giudizio.

2. Pertanto, una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali, la contrattazione integrativa di sede territoriale determinerà la quota parte delle risorse residue da assegnare al personale che svolge attività di vigilanza e quella da attribuire al personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio.

3. Ai fini della graduazione delle quote di cui al precedente comma 2 da riconoscere al personale che svolge attività di vigilanza ed a quello che rappresenta l'amministrazione in giudizio, la contrattazione integrativa di sede territoriale stabilirà i parametri sulla base dei quali graduare le quote da assegnare a ciascun dipendente. A tale scopo utilizzerà, in tutto o in parte, i criteri di seguito individuati:

**a) Criteri per il personale che svolge attività di vigilanza** da utilizzare in tutto o in parte e in base ad eventuali ulteriori altri che non siano già oggetto di incentivazione ai sensi del DM del 6 marzo 2018 e del D.D. n. 40 del 13 luglio 2022:

- iniziative di informazione e prevenzione ex art. 8 d.lgs. 124/2004;
- giornate in cui è effettivamente svolta l'attività di vigilanza
- pratiche con imponibile recuperi contributi superiori a 10.000,00 euro;
- verifiche amministrativo-contabili e accertamenti tecnici;
- ulteriori eventuali tipologie di attività di particolare complessità
- attività di vigilanza effettuata in orari e giorni disagiati (n. accessi serali, notturni, festivi).

**B) Criteri per il personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio:**

- giornate di udienza

#### **Articolo 12**

##### ***(Welfare integrativo)***

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 55 del CCNL Funzioni Centrali, in relazione all'accordo del 23 luglio 2019 riguardante i criteri generali per l'attivazione delle procedure per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale destinati ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi), viene riservata la somma di euro 120.000,00 per gli eventi per gli eventi verificatisi nell'anno 2023.

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

3. I criteri per la distribuzione dei benefici sono stabiliti nella Parte II del presente accordo.

#### **Articolo 13**

##### ***(Specifiche Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e modalità di riparto delle risorse)***

###### ***1. Rappresentanza in giudizio***

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

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

b) Il restante 30% delle somme viene invece suddiviso fra il medesimo personale in funzione dei seguenti criteri da utilizzarsi in tutto o in parte:

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



- ogni ulteriore altra attività connessa alla rappresentanza in giudizio.

Sotto il profilo operativo, pertanto, la competente Direzione centrale assegnerà a ciascun Ufficio il 100% delle somme calcolate sulla base del numero dei dipendenti che, presso ciascuna sede, svolge le attività in questione, eventualmente riproporzionate in relazione ad una adibizione soltanto parziale alla attività (ad es. due dipendenti assegnati al 50% alla funzione di rappresentanza in giudizio equivalgono ad una unità). Successivamente ciascun Ufficio assegnerà il 70% della somma a disposizione in misura pari a tutti i dipendenti (sempre tenendo conto della eventuale assegnazione parziale alla attività di rappresentanza in giudizio) e il restante 30%, utilizzando i criteri di cui sopra. Per la sede centrale, in relazione alla tipologia di attività svolta, l'assegnazione viene effettuata in ragione del 50 per cento della somma *pro-capite* distribuita alle sedi territoriali.

Non è possibile cumulare, nella medesima giornata, l'incentivo di cui alla quota prevista alla lettera b) del presente comma con quelli riconosciuti dagli articoli 8 e 11.

## 2. R.S.P.P.

Al fine di valorizzare adeguatamente l'impegno profuso dai responsabili del servizio di prevenzione e protezione (R.S.P.P.), le parti convengono di accantonare la somma di € 30.000 al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente da riconoscere in ragione d'anno che verrà distribuita in relazione al numero dei soggetti interessati.

## 3. Indennità per accertamenti di polizia giudiziaria – Protocollo d'intesa con la Procura di Roma

Al personale che, sulla base di specifico Protocollo d'intesa con la Procura di Roma in ordine ad accertamenti di polizia giudiziaria sugli eventi infortunistici che intervengono sul territorio di competenza della medesima Procura, garantisce il proprio intervento, le parti stabiliscono di corrispondere a titolo di indennità giornaliera un importo di euro 50,00 per gli accertamenti svolti dal lunedì al venerdì ed euro 80,00 per gli accertamenti notturni (dalle 22:00 alle 6:00) e per quelli svolti nei giorni di sabato e festivi.

4. Le somme di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo sono riconosciute a titolo di indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

5. Il trattamento accessorio spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del presente accordo non potrà superare complessivamente l'importo di € 6.000,00 *pro-capite* al lordo delle ritenute a carico del dipendente, escluse le indennità nazionali e le specifiche previste ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo e quelle di cui agli articoli 6, 7 e 11. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della *performance* organizzativa.

## Articolo 14

### Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale è composto dalle voci definite dall'articolo 11 del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 9 maggio 2022 e tra queste è previsto "un elemento di garanzia della retribuzione". Lo stesso articolo 11 citato stabilisce che in sede di contrattazione integrativa è definita la quota di tale elemento di garanzia retributiva da definirsi sulla base delle disposizioni dell'articolo 11 sopra menzionato.

2. Le Parti stabiliscono che la misura percentuale dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui al precedente comma 1, il cui onere è posto a carico del Fondo risorse decentrate, è fissata nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate, escluse le voci relative ai trattamenti economici correlati:

- a) alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile (lett. c), comma 2

- dell'articolo 50 del CCNL);
- b) alle indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità (lettera d), comma 2 dell'articolo 50 CCNL);
  - c) ad eventuali incentivi alla mobilità territoriale (lettera h), comma 2 dell'articolo 50 CCNL);
  - d) ad eventuali misure di welfare integrativo (lettera i) del comma 2 dell'articolo 50 CCNL);
  - e) agli specifici trattamenti economici riconosciuti da leggi, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (lettera j), comma 2 dell'articolo 50 CCNL).

### **Articolo 15**

#### ***(Progressioni economiche)***

1. Le parti concordano di destinare la somma di euro 3.200.000,00 per le progressioni economiche orizzontali da attivare nell'anno 2024.

## **PARTE II**

### **(Criteri per la concessione dei benefici assistenziali – Annualità 2023)**

#### **Art. 16**

#### **(Risorse finanziarie disponibili e beneficiari)**

1. I benefici assistenziali relativi all'anno 2023 sono erogati al personale nei limiti delle disponibilità finanziarie stabilite con l'art. 12 del presente accordo – pari a euro 120.000,00, incrementate delle eventuali economie di spesa derivanti dall' annualità 2022.
2. Gli interventi sono erogati in favore del personale delle Aree in servizio presso gli Uffici Centrali e Territoriali dell'Ispettorato che abbia svolto, nell'anno 2023, un periodo di servizio uguale o superiore a 6 mesi.
3. Non sono ammissibili le domande di sussidio presentate dal personale che abbia svolto nell'anno di riferimento meno di sei mesi di servizio presso l'INL in quanto cessato, assunto o transitato presso altre Amministrazioni in posizione di distacco, assegnazione temporanea o comando.
4. I benefici sono corrisposti, entro i limiti ed i massimali di cui al successivo art. 17, al personale come sopra individuato in possesso di un reddito familiare, attestato dal modello ISEE:
  - fino ad euro 16.000,00, con diritto al 100% del beneficio richiesto;
  - da euro 16.001,00 a euro 20.000,00, con diritto al 85% del beneficio richiesto;
  - da euro 20.001,00 a euro 23.000,00 con diritto al 70% del beneficio richiesto.

#### **Art. 17**

#### **(Eventi e tipologie di spese)**

1. Ai fini dell'erogazione dei sussidi si terrà conto delle seguenti fattispecie:
  - a) Spese sanitarie;
  - b) Spese funebri;

c) Spese straordinarie ed impreviste.

#### **a) Spese sanitarie**

Possono presentare richiesta di sussidio i dipendenti in servizio per spese sostenute per sé stessi e/o per i familiari di seguito indicati:

- coniuge, convivente di fatto, o parte dell'unione civile, ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76;
- figli fiscalmente a carico;
- altri familiari conviventi a carico del richiedente.

Sono ammissibili al beneficio le seguenti tipologie di spesa:

- spese per analisi, indagini diagnostiche e prestazioni specialistiche;
- spese per prestazioni chirurgiche anche ambulatoriali;
- spese per ricovero collegato ad una operazione chirurgica o a degenze;
- spese per cure odontoiatriche, ortodontiche e protesiche;
- spese per occhiali da vista, ausili auditivi e ortopedici;
- spese per assistenza infermieristica e riabilitativa purché prescritte da un medico;
- spese relative all'acquisto o all'affitto di dispositivi medici e attrezzature sanitarie (ad es. misuratori di pressione sanguigna o glicemia, busti, stecche, stampelle, parrucche a seguito di cure chemioterapiche, strumenti per magnetoterapia, laserterapia etc.) purché dallo scontrino o dalla fattura risulti il soggetto che sostiene la spesa e la descrizione del dispositivo medico che deve essere contrassegnato dalla marcatura CE;
- spese per acquisto di prodotti per persone affette da malattie rare.

Non sono ammissibili spese per il pagamento del ticket sanitario.

L'importo massimo concedibile è pari a:

- euro 1.800,00 per il personale con ISEE fino a euro 16.000,00;
- euro 1.200,00 per il personale con ISEE compreso fra euro 16.001,00 ed euro 20.000,00;
- euro 900,00 per il personale con ISEE compreso fra euro 20.001,00 ed euro 23.000,00.

Si precisa che tra le spese mediche sostenute all'estero non sono riconoscibili quelle relative al trasferimento e al soggiorno che potranno essere inserite nelle spese straordinarie di seguito indicate. Se la documentazione sanitaria è in lingua originale va corredata da una traduzione in italiano.

#### **b) Spese funebri**

È possibile presentare richiesta di sussidio in caso di decesso:

- del dipendente in servizio, in favore del coniuge, o convivente di fatto, o parte dell'unione civile, ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76 o dei figli a carico;
- del coniuge o convivente di fatto, o parte dell'unione civile, ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76 o dei figli a carico o di altri familiari conviventi/o a carico, in favore del dipendente in servizio.

L'importo massimo riconoscibile è pari ad euro 1.000,00 indipendentemente dall'ammontare dell'ISEE dichiarato che deve comunque rientrare nel limite massimo di 23.000,00 euro.

#### **c) Spese straordinarie ed impreviste, spese per l'istruzione dei dipendenti e spese a sostegno della crescita e dell'istruzione dei figli**

Possono presentare domanda di sussidio per spese straordinarie e impreviste che abbiano inciso in modo significativo sulla situazione reddituale del nucleo familiare i dipendenti in servizio per particolari ed eccezionali circostanze, debitamente documentate e motivate attraverso circostanziata relazione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: nascita figli, adozioni, asili nido, infortuni gravi, calamità naturali (spese connesse a terremoti, alluvioni, frane etc.), cause

accidentali (spese connesse a furti, rapine, incendi, danni a beni e cose etc.), spese relative a soggiorno e pernottamenti sia in Italia che all'estero per assistenza a familiare malato, spese connesse all'istruzione e alla formazione dei figli (es. tasse universitarie, libri scolastici, affitto immobili per studenti fuori sede).

L'importo massimo riconoscibile è pari a:

- euro 2.000,00 per il personale con ISEE fino a euro 16.000,00;
- euro 1.200,00, per il personale con ISEE compreso fra euro 16.001,00 ed euro 20.000,00;
- euro 900,00, per il personale con ISEE compreso fra euro 20.001,00 ed euro 23.000,00.

#### **Art. 18**

##### **(Documentazione giustificativa a supporto dell'istanza)**

1. A supporto della domanda l'istante è tenuto a presentare la seguente idonea documentazione giustificativa, a pena di esclusione dai benefici:

- ISEE valido al 31.12.2023 - Nel caso l'istante non fosse in possesso dell'attestazione sopra indicata, potrà presentare, l'ISEE valido al 31.12.2024, dichiarando, ai sensi del DPR 445/2000, di non avere, per l'annualità 2023, richiesto ed ottenuto la sopra indicata certificazione;
- per le spese sostenute fatture e/o ricevute fiscali, debitamente quietanzate e fiscalmente regolarizzate ai sensi delle vigenti disposizioni in materia.

2. Sono escluse dal beneficio in argomento le spese coperte in tutto o in parte da eventuali polizze assicurative, nonché quelle che abbiano costituito oggetto di analoga richiesta di sussidio da parte del coniuge o del convivente o parte dell'unione civile, ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76 al proprio datore di lavoro. Tali circostanze dovranno essere oggetto di dichiarazione dell'istante.

#### **Art. 19**

##### **(Disposizioni finali)**

1. Il personale potrà presentare l'istanza a seguito delle disposizioni e delle modalità rese note con specifica circolare da emanare a cura della Direzione Centrale risorse umane, amministrazione e bilancio.

2. In relazione alla disponibilità di fondi e ferma restando l'ammissibilità della spesa, gli importi spettanti potranno essere riproporzionati in funzione del rapporto tra il numero di istanze ammissibili ricevute riferite a tutte le fattispecie previste e all'ammontare delle risorse disponibili.

3. Il Direttore Centrale della Direzione centrale risorse umane, amministrazione e bilancio provvederà a nominare una apposita Commissione per la valutazione delle istanze e la conseguente attribuzione del sussidio, presieduta da un dirigente dell'Ispettorato e composta da almeno tre componenti.

4. L'elenco dei benefici corrisposti al personale, in forma anonima nel rispetto della normativa sulla *privacy*, verrà comunicato alle OO.S.S.

**Le parti concordano che ai fini della sottoscrizione del presente accordo a fianco della sigla sindacale verrà apposta la dicitura "FIRMATO" oppure "NON FIRMATO" in relazione alla manifestazione di volontà espressa nella presente riunione che dovrà essere confermata dai partecipanti con apposita mail all'indirizzo di posta elettronica della Direzione Centrale risorse umane, amministrazione e bilancio.**

PER L'INL

PER LE OO.SS.

FP CGIL:	FIRMATO
CISL FP:	FIRMATO
UIL PA:	FIRMATO
FLP:	NON FIRMATO
CONFINTESA FP:	NON FIRMATO
CONFSAL UNSA:	FIRMATO
USB PI:	NON FIRMATO