



**Direzione Centrale Risorse Umane,  
Bilancio e Affari Generali**

Alla Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Alla Direzione centrale Pianificazione, organizzazione, controllo e ICT

Alla Direzione centrale coordinamento giuridico

Agli Ispettorati Interregionali del Lavoro

Agli Ispettorati territoriali del Lavoro

***E,p.c.***

Al Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

LORO SEDI

OGGETTO: Contratto collettivo integrativo sul Fondo risorse decentrate 2019 sottoscritto in data 18 giugno 2020– Istruzioni operative.

Il giorno 18 giugno 2020 è stato sottoscritto l'accordo nazionale integrativo riguardante la parte economica ed alcuni istituti contrattuali, con il quale sono stati definiti i criteri per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2019 e la ripartizione delle relative risorse tra gli Uffici centrali e periferici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a seguito del parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota prot. n. DFP0039289P-4.17.1.14 dell'11 giugno 2020 e 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.

Tale accordo si applica a tutto il personale delle aree funzionali in servizio nell'anno 2019, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non benefici di incentivazione equivalente da parte dell'Amministrazione di provenienza.

L'accordo, inoltre, si pone in perfetta sintonia con le vigenti disposizioni di legge e di contrattazione collettiva. Esso, infatti, applica i criteri previsti da quest'ultima in materia di politiche incentivanti secondo logiche meritocratiche e di selettività e tiene conto della valorizzazione del merito attraverso la verifica della performance individuale, del contributo assicurato dalla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e del comportamento organizzativo dimostrato.

Il premio di produttività viene, conseguentemente, 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.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 ammonta ad € 19.253.096,85 (al lordo delle trattenute a carico dell'INL e del dipendente) ed è così costituito:

- € 10.543.278,76 a titolo di somme certe;
- € 8.709.818,09 a titolo di somme variabili.

Dal suindicato importo totale sono state accantonate le seguenti somme (tutte al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente):

- a)** € 800.000,00, in favore del personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio;
- b)** € 18.000,00 in favore dei componenti del Gruppo Info-Vigilanza;
- c)** € 30.000,00 in favore del personale che ricopre il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP);
- d)** € 1.200.000,00 quale "c.d. quota ispettiva" rimessa alla contrattazione territoriale nell'ambito dei singoli Ispettorati interregionali e territoriali dell'INL.

Le somme di cui alle lettere *a), b) e c)* vengono riconosciute a titolo di indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.

Le risorse vengono impiegate per il finanziamento di tutti gli istituti legati all'incentivazione della produttività e al miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa nel rispetto dei precetti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Conseguentemente tutti i profili relativi alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, all'individuazione e alla programmazione degli obiettivi strategici e operativi, ai misuratori dell'attività, agli indicatori di risultato e alla verifica dello stato di avanzamento delle attività contenute nei piani operativi e individuali, nonché la costituzione del Fondo risorse decentrate sono state oggetto di informativa alle OO.SS. e alle RSU, nei termini previsti dal CCNL Funzioni Centrali.

Al riguardo, si forniscono le indicazioni operative di seguito riportate:

In *primis* si evidenzia che il trattamento accessorio spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione dell'accordo in parola non potrà superare complessivamente l'importo di **€ 5.000,00 pro capite**, al lordo delle ritenute a carico del dipendente e che le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della *performance* organizzativa.

Le somme che dovranno essere utilizzate con i criteri e le modalità di seguito esposti ripartite tra i singoli istituti come **da schema che si allega in formato excel** (*All. 1, FRD 2019 Supporto per Relazione Tecnica*).

#### **INDENNITÀ NAZIONALI**

Ai sensi e per gli effetti dell'art 5 del contratto integrativo tale indennità è riservata al personale che articola il proprio orario su turni (art. 19 CCNL Funzioni Centrali), che viene posto in reperibilità, che si occupa di radiazioni ionizzanti nonché ai centralinisti non vedenti operanti presso gli Uffici dell'Ispettorato.

## RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO

Nell'anno 2019 l'ammontare complessivo delle somme destinate ad incentivare l'attività di rappresentanza in giudizio ha raggiunto il limite massimo previsto di **800.000,00 euro**; pertanto, in base all'art. 11 dell'Accordo integrativo in parola, le parti hanno convenuto di ripartire le stesse in favore del personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio in base ai criteri ivi indicati e descritti.

In via sperimentale, per l'anno 2019, sono stati definiti i seguenti parametri:

**A)** Il 70% del totale (pari ad € 560.000,00) viene suddiviso indistintamente tra il personale adibito a tale attività e, nel caso di assegnazione soltanto parziale ad essa, la quota individuale è riproporzionata;

**B)** Il restante 30% delle somme (pari ad € 240.000,00) viene suddiviso fra il medesimo personale secondo criteri determinati dall'Amministrazione per compensare il maggior disagio.

Con riferimento all'importo *sub B*), alla contrattazione decentrata è rimesso il compito di determinare l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente utilizzando i seguenti criteri:

- 1.** utilizzo del mezzo proprio, nel caso vi siano sedi per cui è conveniente l'uso del mezzo proprio per raggiungere il tribunale;
- 2.** udienza al di fuori dall'orario di servizio ovvero in giornate prefestive o festive (Santo patrono);
- 3.** redazione di atti di opposizione, anche in secondo grado;
- 4.** attività di cancelleria connessa alla rappresentanza, ivi compresa la notifica delle sentenze e dei precetti.

Sotto il profilo operativo si ribadisce che verranno assegnate a ciascun Ufficio il 100% delle somme calcolate sulla base del numero dei dipendenti che – presso ciascuna sede – svolge le attività in questione. Tali somme, peraltro, saranno 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% secondo quanto stabilito a livello decentrato.

**Ai fini della ripartizione di tale somma tra i diversi Uffici gli stessi dovranno compilare l'allegato prospetto (All. 2, FRD 2019 Richiesta dati sede) da inviare alla DCrisorse entro e non oltre 7 giorni dalla presente.**

#### **INDENNITÀ GRUPPO INFO-VIGILANZA**

Ai sensi dell'art. 11 dell'accordo le parti hanno concordato di accantonare una somma pari a **€ 18.000,00** (al lordo delle trattenute a carico dell'INL e del dipendente) in favore del personale che presta servizio presso la Direzione Centrale Vigilanza, affari legali e contenzioso che si occupa del sistema informatico SGIL svolgendo, nello specifico, compiti indispensabili all'attività ispettiva, giusto D.D. n. 10 del 09.03.2017.

Sarà cura di questa Direzione procedere con i relativi pagamenti.

#### **INDENNITÀ PER I RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Ex art. 11 dell'accordo le parti hanno concordato di accantonare una somma pari ad **€ 30.000,00** (al lordo delle trattenute a carico dell'INL e del dipendente) in favore del personale che svolge, nell'ambito degli Uffici dell'INL, la funzione di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) in ragione d'anno.

Si evidenzia, a tal proposito, che la **somma da riconoscere è pari ad € 400,00 in ragione d'anno** (sempre al lordo delle ritenute a carico dell'INL e del dipendente) e che la **relativa quota deve essere attribuita per ciascun incarico di RSPP ricoperto, con la precisazione che gli Ispettorati territoriali con doppia sede sono da considerarsi un unico ufficio** (cioè una sola quota).

Si precisa che le somme in questione non sono comprese nell'ammontare complessivo delle risorse da assegnare agli Uffici. Gli Uffici interessati, pertanto, dovranno comunicare, contestualmente alla comunicazione della rappresentanza in giudizio tramite lo schema di cui all'*allegato 1*, l'esistenza presso la propria sede di un incaricato di RSPP dipendente dell'Amministrazione (in servizio nella sede o presso

altra sede dell'Ispettorato). A seguito di tale comunicazione si procederà con l'integrazione delle risorse all'atto dell'assegnazione delle stesse.

Tale indennità è **esclusa dal tetto massimo pagabile *pro capite* di € 5.000,00.**

Sarà cura di questa Direzione procedere con i relativi pagamenti.

#### **INCENTIVAZIONE SUI PIANI OPERATIVI E INDIVIDUALI:**

##### **Responsabilità di piano operativo**

All'art. 6 del contratto è stata prevista la possibilità di destinare una quota, stabilita percentualmente sulle risorse disponibili e non superiore **al 5%**, per i funzionari che, nel riferimento all'organizzazione interna, abbiano la responsabilità di un piano operativo, ex art. 77, co. 2 lett. d), del CCNL Funzioni Centrali.

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

##### **Produttività su base collettiva (performance organizzativa)**

Dovrà essere Individuata una quota non superiore **al 70%** 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 predisposto dal dirigente.

La quota relativa alla performance organizzativa è riconosciuta in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo di lavoro con il piano operativo.

La contrattazione di sede territoriale, nell'adeguare tale criterio presso la sede, provvede a graduare il livello di raggiungimento degli obiettivi indicandone la corrispettiva percentuale di quota riconosciuta. Tale quota verrà ripartita tra i componenti del gruppo in funzione delle giornate di presenza in servizio di ciascuno.

Le giornate di presenza equiparate sono quelle previste dalla normativa vigente.

### **Produttività su base individuale (performance individuale)**

Dovrà essere individuata una quota non inferiore **al 30%** delle risorse disponibili da destinare all'incentivazione della produttività individuale.

Fermo restando il divieto di distribuzione dei premi in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, l'attribuzione della quota relativa alla performance individuale deve mirare a valorizzare l'impegno profuso e la qualità dell'apporto effettivamente prestato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi desumibili dal piano di lavoro individuale formulato dal dirigente. Si precisa che la quota dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate di effettiva presenza.

Le risultanze della performance individuale sono attestate dal Dirigente sulla base delle proposte, adeguatamente motivate, formulate dai responsabili dei piani operativi.

Il risultato della performance individuale è definito in ragione del grado di conseguimento dei compiti affidati nel piano individuale di lavoro, tenuto conto delle particolari modalità attuative e della qualità rilevata nello svolgimento dei compiti assegnati, avendo cura, ove necessario, di raccordarsi col dirigente competente per l'anno 2019.

La contrattazione di sede territoriale, nell'adeguare il criterio in base al quale la quota relativa alla performance individuale è riconosciuta in relazione al risultato ottenuto dal singolo nella valutazione, provvede a individuare una graduazione dei risultati della valutazione individuale indicandone la corrispettiva percentuale di quota riconosciuta.

Per quanto attiene ai responsabili di piano operativo, sarà il Dirigente ad attestare le risultanze della *performance* operativa tenuto conto dell'assegnazione dei compiti, della definizione delle modalità operative di realizzazione degli stessi, del supporto organizzativo fornito al gruppo e della ponderazione delle modalità attuative dei piani individuali di lavoro dei componenti.

I responsabili degli Uffici, al fine di assicurare la massima trasparenza e la verifica della corretta applicazione dell'accordo e prima di procedere alla liquidazione delle somme spettanti, 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.

Il dipendente potrà esperire una procedura conciliativa in caso di contrasto sulla valutazione ricevuta.

Tale procedura consiste nell'instaurazione di un procedimento svolto in contraddittorio su istanza del dipendente da presentarsi al dirigente entro 3 giorni dalla comunicazione ricevuta. Il contraddittorio dovrà concludersi entro e non oltre 7 giorni lavorativi dall'istanza.

Il dipendente ha facoltà di farsi assistere da un rappresentante delle organizzazioni sindacali.

Nel caso in cui non dovesse essere trovata una soluzione conciliativa l'Ufficio interessato dovrà darne comunicazione all'Ispettorato interregionale di riferimento con trasmissione del relativo verbale di contraddittorio.

Il Direttore Interregionale, qualora ravvisi l'impossibilità di raggiungere una composizione condivisa della questione, ha facoltà di nominare un'apposita commissione cui è demandato il compito di risolvere il conflitto.

Tale commissione, costituita da tre dirigenti scelti tra i direttori degli Ispettorati territoriali di riferimento diversi rispetto al dirigente valutatore, dovrà addivenire ad una decisione entro i successivi tre giorni.

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

Ai sensi dell'art. 77, co. 4, del CCNL Funzioni Centrali, all'art. 8 del contratto integrativo le parti hanno convenuto di riservare alla contrattazione di sede una quota pari al **25%** delle risorse da destinare ai premi.

Tale quota viene attribuita per l'espletamento di attività amministrative non intendendosi tali quelle svolte dal personale ispettivo per la definizione delle pratiche ispettive.

Si precisa che, nell'ambito di tali attività amministrative, possono essere incluse anche tutte quelle svolte dal personale ispettivo non correlate alle pratiche ispettive,



ivi comprese quelle relative alle conciliazioni monocratiche e l'attività svolta dall'ispettore di turno.

Tale quota, pertanto, potrà essere correlata alle attività che siano state finalizzate al conseguimento di risultati nelle seguenti aree di seguito indicate a titolo esemplificativo: 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.

**Tale quota dovrà essere ripartita tenendo conto delle giornate effettivamente dedicate all'attività amministrativa**, nell'ambito della quale potrà essere ricompreso anche il personale che ricopre ruoli di responsabilità delle aree organizzative, con esclusione di quelle dedicate all'attività di vigilanza ispettiva o comunque considerate ai fini del DM incentivi vigilanza.

Si precisa che il **limite massimo individuale da attribuire a ciascuna unità di personale a tale titolo è pari a € 1.200,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente** e 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.

Eventuali eccedenze dovranno essere ripartite nell'ambito della *performance* organizzativa tra tutto il personale.

#### **Differenziazione del premio individuale**

In base a quanto prescritto dall'art. 9 del contratto integrativo, le parti hanno convenuto 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.

Si rammenta che tale 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.

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.

La media è calcolata sul personale in servizio alla data del 01.01.2019.

Gli uffici, per calcolare la maggiorazione del premio individuale del 30%, dovranno ricavare il valore medio *pro capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'art. 78, co. 1, CCNL Funzioni Centrali con le modalità di seguito indicate:

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

#### **Quota ispettiva**

Trattasi di risorse fissate sugli obiettivi finalizzati al potenziamento della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La disposizione disciplina la definizione dei criteri per la ripartizione, in favore del personale ispettivo degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro, 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").

Si chiarisce pertanto che – una volta detratte le risorse necessarie al finanziamento delle indennità nazionali direttamente riferibili al personale ispettivo (Turni, Reperibilità, Rischio da radiazioni ionizzanti) – la contrattazione di sede, in base al disagio, al grado di onerosità e complessità degli interventi, nel riferimento

all'attività esterna di vigilanza, determina la graduazione delle quote da assegnare al personale ispettivo.

Per quanto riguarda l'assegnazione della quota si precisa che trattasi di **un importo destinato unicamente al personale ispettivo che svolge attività ispettiva in servizio esterno.**

Con tale quota ispettiva possono essere indennizzate, a mero titolo esemplificativo, le seguenti attività: attività ispettiva svolta in congiunta con altri enti; vigilanze speciali in determinati settori merceologici; vigilanze speciali nel settore edile, etc ...

La ripartizione di tale somma tra i diversi Uffici è quella indicata nella tabella allegata alla presente nota di cui costituisce parte integrante e fondamentale.

Le attività poste in essere dal personale specificatamente finanziate con la quota ispettiva in parola **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.

### **Welfare integrativo**

Ai sensi degli artt. 77, co. 2 lett. h), e 80 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), è stata riservata la somma di € 60.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2017 e la somma di € 60.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2018.

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

Le risorse destinate agli eventi verificatisi nell'anno 2019 verranno individuate nell'ambito dell'accordo sul Fondo risorse decentrate 2020 e i relativi criteri saranno stabiliti con separato accordo.

### **Lavoro straordinario**

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. Il contratto collettivo integrativo nazionale stabilisce che il limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'articolo 25 del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12/02/2018 in 200 ore annue può essere superato, per indifferibili ed eccezionali esigenze di servizio, **fino al limite massimo di 250 ore annue**, previa autorizzazione della Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica. Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere pagate, di norma, entro 60 giorni dalla fine del mese di effettuazione delle stesse.

### **Orario di lavoro flessibile - Fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

Con l'articolo 15 del contratto integrativo nazionale è data attuazione all'articolo 26 del CCNL Funzioni Centrali del 12/2/2018, individuando, nell'ambito dell'orario flessibile, fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, nonché, in applicazione di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo 26 sopra menzionato, un ampliamento di tale flessibilità oraria in favore del personale che si trovi in una delle condizioni previste dal medesimo comma 4 citato.

In particolare, con il comma 1 dell'articolo 15 CCNI, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è consentito, nell'ambito dell'orario di servizio stabilito per ciascuna struttura, posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 120 minuti rispetto all'inizio dell'orario di servizio e di anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 90 minuti rispetto al termine dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero previsto nel piano orario di lavoro individuale di ciascun dipendente.

Si precisa che per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza. Al riguardo, si ricorda che l'orario di servizio degli Uffici territoriali, individuato dai dirigenti responsabili delle strutture territoriali con ordine di servizio, si articola su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, anche nelle ore pomeridiane, nell'arco temporale massimo che va dalle ore 7,30 alle ore 18,30, potendo l'orario di inizio essere differito in sede locale massimo fino alle ore 8,00.

Per gli Uffici della sede centrale, ferma restando l'articolazione su cinque giorni settimanali anche nelle ore pomeridiane, l'orario di servizio ha inizio alle ore 7,30 e termine alle ore 19,00.

Ciò premesso, in applicazione del disposto dell'articolo 7, comma 7 del CCNL Funzioni Centrali del 12/2/2018, in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio, si procederà ad adeguare, in base alla realtà locale, quanto definito nell'articolo 15, comma 1 del CCNI.

Pertanto, tenuto conto dell'orario di servizio in vigore presso la singola struttura, in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, si individuerà l'orario massimo di entrata, nel limite dei 120 minuti dall'inizio dell'orario di servizio, e si stabilirà, nel limite massimo dei 90 minuti previsti, di quanto potrà essere anticipato il termine dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero da parte del personale dipendente.

Ai sensi dell'articolo 26, comma 1 del CCNL Funzioni centrali, compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della stessa giornata, usufruendo in entrata e in uscita della flessibilità oraria stabilita.

Si ricorda che il comma 3 del medesimo articolo 26 sopra citato impone l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro la fine del mese successivo a quello di riferimento del debito stesso.

Inoltre, con il comma 5 dell'articolo 15 del CCNI è stato stabilito che, in applicazione del comma 4, dell'articolo 26 del CCNL Funzioni centrali, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, i dipendenti che si trovino in una delle condizioni previste dal comma 4 dell'articolo 26 citato sono favoriti, a richiesta, nell'utilizzo dell'orario flessibile con un ampliamento della flessibilità oraria fino ad ulteriori 60 minuti rispetto al regime orario flessibile adottato dall'ufficio di appartenenza, previa valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio e nell'ambito dell'orario di servizio.

Con ciò significando che, con riferimento alle fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscite, di cui al comma 1 dell'articolo 15 del CCNI in trattazione, ai dipendenti di cui al comma 4, dell'articolo 26 del CCNL Funzioni centrali,

compatibilmente con le esigenze di servizio, è consentito posticipare l'orario di entrata fino ad ulteriori 60 minuti rispetto all'orario massimo stabilito per l'inizio della prestazione lavorativa e anticipare il termine dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero, previsto nel piano orario di lavoro del singolo dipendente, fino ad ulteriori 60 minuti, oltre quelli già previsti dalla fascia di flessibilità oraria in uscita.

Ciò premesso, in esecuzione del disposto dell'articolo 7, comma 7 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018, in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, si procederà ad adeguare alla realtà locale quanto stabilito dal comma 5, dell'articolo 15 del CCNI.

Pertanto, tenuto conto dell'orario flessibile adottato dal singolo Ufficio in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, ossia delle fasce di flessibilità in entrata e in uscita individuate da ciascun Ufficio secondo quanto indicato dall'articolo 15, comma 1 del CCNI, la contrattazione integrativa di sede territoriale stabilirà, nel limite massimo dei 60 minuti fissati, di quanto potranno essere ampliate la fascia di flessibilità in entrata e quella in uscita.

Si ricorda, secondo quanto stabilito dall'articolo 26, comma 4, che la fruizione di tale ampliamento della flessibilità oraria è favorita compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il dipendente, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ufficio, può avvalersi, nell'ambito della stessa giornata, di tale ampliamento della flessibilità oraria sia all'inizio della prestazione lavorativa giornaliera che al termine dell'orario di lavoro d'obbligo giornaliero.

### **Banca delle ore – Limite individuale annuo**

Con l'articolo 16 del contratto collettivo integrativo nazionale è stato **fissato in 100 ore il limite individuale annuo** delle ore di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, che possono confluire, su richiesta del dipendente, nella banca delle ore, nel conto ore individuale di ciascun dipendente.

Ai sensi dell'articolo 27, comma 2 del CCNL Funzioni centrali del 12/02/2018, le ore di lavoro straordinario o supplementare confluite nel conto individuale di ciascun lavoratore devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Su richiesta del dipendente, le ore presenti nel conto individuale possono essere retribuite oppure fruite, per motivi personali e/o familiari, come riposi compensativi

ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo a quello di riferimento della prestazione di lavoro straordinario o supplementare.

Resta fermo l'utilizzo dei riposi compensativi compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Nell'ambito della stessa giornata, è possibile fruire di riposi compensativi relativi sia alle ore confluite nella banca ore che alle ore eventualmente accumulate dal dipendente come accredito di flessibilità, anche per l'intera durata della giornata lavorativa.

\*\*\*\*\*

Con riferimento alla contrattazione integrativa territoriale si rappresenta che, laddove entro quarantacinque 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 datoriale appositamente individuata, di cui farà parte anche il direttore della sede territoriale interessata, e i rappresentanti accreditati dalle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 3 del CCNL 2016-2018.

La scrivente, quindi, non appena saranno stati espletati i dovuti controlli, procederà all'assegnazione dei fondi.

La somma **lordo dipendente assegnata** a ciascuna sede rappresenta il totale del F.R.D. disponibile per l'anno 2019.

Pertanto, effettuato lo sviluppo del F.R.D., dalle quote individuali lordo dipendente ottenute **andranno detratti gli acconti pari ad € 500,00 lordo dipendente erogati.**

La differenza lordo dipendente ottenuta andrà inserita in “Noipa” a titolo di saldo F.R.D. 2019.

Si evidenzia che, come precisato dall’Agenzia delle Entrate con interpello n. 956-38/2020, le **somme da erogare al personale in applicazione di accordi relativi ad anni precedenti vanno assoggettate a tassazione separata.**

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, gli Uffici territoriali comunicheranno alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU un prospetto di sintesi sulle risultanze della procedura di valutazione del personale, sulle quote di Fondo risorse decentrate e su quelle di cui al D.M. incentivi del 06.03.2018 e s.m.i. di cui si allega *fac-simile (All. 3, FRD 2019 Scheda individuale)*.

Tutto ciò premesso si evidenzia la necessità di attenersi scrupolosamente – in occasione della contrattazione di sede – ai criteri indicati nella presente circolare.

Si rappresenta, infine, che gli accordi di sede dovranno essere sottoscritti **entro 30 giorni dal ricevimento della presente** e che – entro il medesimo termine – tali accordi, corredati dalla relativa relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, dovranno essere trasmessi all’indirizzo email di questa Direzione Centrale.

Gli Ispettorati territoriali del lavoro con doppia sede dovranno procedere alla sottoscrizione di un unico accordo (di sede).

### **Acconto 2020**

Ai sensi dell’art. 12 dell’accordo, inoltre, le parti hanno convenuto di procedere - per l’anno 2020 - 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 2020.

Tale somma dovrà essere erogata, in eguali importi, al personale con almeno 60 giornate di presenza in servizio nel semestre di riferimento, a seguito della positiva verifica intermedia (30 giugno) in relazione a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* per l’anno 2020.



Con successiva nota verranno fornite le necessarie istruzioni per l'erogazione dell'acconto.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE CENTRALE  
Dott. Giuseppe DIANA

*Documentazione allegata:*

- 1. FRD 2019 Supporto per Relazione Tecnica;*
- 2. FRD 2019 Richiesta dati sede;*
- 3. FRD 2019 Scheda individuale;*
- 4. Prospetto FRD 2019 (lordo dipendente).*