



**IOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO  
FONDO RISORSE DECENTRATE 2020**

I rappresentanti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. si incontrano il giorno 18 febbraio 2020 in videoconferenza a causa dell'emergenza da "covid 19", come previsto dal "Protocollo Sicurezza".

## **Le parti presenti**

### **per l'INL:**

Il Direttore Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica – Dott. Giuseppe Diana

### **per le OO.SS. nazionali:**

**FP CGIL:** Matteo Ariano

**CISL FP:** Michele Cavo

**UIL PA:** Bruno Di Cuia

**FLP:** Angelo Piccoli

**CONFINTESA FP:** Nicoletta Morgia

**CONFSAL UNSA:** Vincenzo di Biasi

**USB PI:** Giorgio Dell'Erba.

Svolgono funzioni di segreteria: dott. Francesco Giordano.

**VISTO** il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018;

**TENUTO CONTO** del Piano della performance per il triennio 2020-2022 approvato con D.D. n. 9 del 31.01.2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/09;

**TENUTO CONTO** del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022, ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge n. 190/2012, così come approvato con D.D. n. 8 del 30.01.2020;

**TENUTO CONTO** che con il CCNI del 18 giugno 2020 sono stati individuati i criteri in materia di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

**CONSIDERATO** che con il CCNI 22 ottobre 2020 sono stati fissati i criteri in materia di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate dal singolo Ufficio al fine di dare attuazione alle disposizioni dettate dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020, con particolare riferimento all'articolo 4 recante "Flessibilità del lavoro";

**CONSIDERATO** che le misure previste dalle disposizioni ministeriali restano in vigore fino al 31 dicembre 2020, salvo proroga, e così il CCNI del 22 ottobre 2020;

**CONSIDERATO** che in sede decentrata è possibile provvedere all'adeguamento dei criteri di cui ai CCNI del 18 giugno 2020 e del 22 ottobre 2020 anche in relazione all'evoluzione della situazione epidemiologica locale;

**VISTO** il CCNI del 18 giugno 2020, con particolare riguardo all'articolo 14 "Limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario" e all'articolo 16 "Limite individuale annuo banca delle ore";

## **CONCORDANO**

### **Articolo 1**

#### ***(Soggetti destinatari)***

1. Il presente accordo integrativo riguardante l'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate si applica a tutto il personale delle aree funzionali alle dipendenze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro nell'anno 2020, 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 2020, il cui importo da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che del dipendente, ammonta a € 20.881.630,00 è costituito:

- dalle c.d. somme certe: € 12.969.645,00;
- dalle c.d. somme variabili: € 7.911.985,00.

2. Nelle somme variabili è compreso l'importo di euro 3.780.735,00 derivante dall'applicazione dell'art. 1, comma 445, lettera e) della legge di bilancio 2019 e di euro € 512.431,00 destinato all'incentivazione dell'attività di rappresentanza in giudizio ai sensi dell'art. 1, comma 445, lettera f) della medesima legge di bilancio 2019.

3. L'ammontare complessivo del Fondo dell'anno 2020 comprende nelle c.d. somme certe l'importo di euro 5.100.000,00 accantonato per la copertura degli oneri derivanti dalle progressioni orizzontali in corso di svolgimento.

### **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 riferiti all'anno 2020.

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 11 e 12 del presente accordo, trattandosi di somme destinate all'incentivazione della produttività e al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, viene determinata in relazione al personale effettivamente in servizio presso ciascuna struttura ed in base al raggiungimento degli obiettivi secondo i seguenti parametri:

PUNTEGGIO PRODUTTIVITÀ	DECURTAZIONE
= 70	NESSUNA
< 70	3%
< 65	6%
< 60	9%
< 40	100%

#### **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 2020.

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, di cui rispettivamente agli articoli 10, 11, 12 comma 1 e 2 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 alla incentivazione degli incarichi di responsabilità organizzativa, di cui rispettivamente agli articoli 5 e 6 del presente accordo, sono destinate alla quota riservata alla contrattazione di sede (c.d. quota attività amministrativa), articolo 7 del presente accordo, e ai premi correlati alla performance e alla maggiorazione del premio individuale, di cui rispettivamente ai successivi articoli 8 e 9.

4. Il Dirigente responsabile della struttura e dei processi di misurazione e valutazione della *performance*, allo scopo, si avvarrà dei piani di lavoro appositamente predisposti.

## 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, ai sensi e per gli effetti dell'art. 77, co. 2 lett. c), del CCNL Funzioni Centrali vigente.
2. Con riferimento all'indennità spettante ai centralinisti non vedenti si precisa che la stessa è riconosciuta al solo personale che svolge "effettivamente" il servizio, per tutte le giornate contrattualmente retribuite e viene erogata con le modalità previste dalla circolare n. 84 del 04.11.1992 dell'allora Ministero del Tesoro, in misura pari ad euro 4,52 giornaliera, con riferimento all'orario settimanale articolato su cinque giorni lavorativi.
3. Per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità:
  - a) per turno diurno – antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
  - b) per turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
  - c) per turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 70, comma 2, lett. a);
  - d) per turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).
4. Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, le parti stabiliscono di prendere come riferimento l'importo stabilito dall'art. 20, comma 6, del vigente CCNL Funzioni Centrali.
5. 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 per la titolarità di incarichi organizzativi)***

1. La contrattazione decentrata di sede destina una quota delle risorse disponibili non superiore al 3% per il riconoscimento di un'incentivazione ai funzionari titolari di incarichi organizzativi.
2. In sede locale la misura di tale incentivo dovrà essere modulata in relazione alle diverse posizioni di responsabilità (Processo, Area, Team, Unità di raccordo). Le indennità sono erogate in proporzione alle giornate di effettivo servizio, come individuate dal successivo art. 8, comma 5.
3. Qualora ad un funzionario venga formalmente attribuita la responsabilità di più di un incarico organizzativo in "processi" diversi l'incentivazione per la responsabilità assunta "ad interim" è corrisposta nella misura del 10 per cento di quella prevista per detto incarico.
4. L'incentivazione di cui al precedente comma 1 non è riconosciuta al funzionario al quale, in virtù di apposita previsione normativa diversa dalla disposizione contrattuale del presente articolo, viene corrisposta altra incentivazione anch'essa connessa all'incarico di responsabile di processo o responsabile di team. Qualora l'importo dell'incentivazione di cui al comma 1 sopra citato risultasse, però, superiore a quello attribuito secondo la diversa disposizione di incentivazione, al funzionario che si trovi nella fattispecie descritta alla prima alinea del presente comma è corrisposto un importo pari alla relativa differenza, a gravare sulle risorse del Fondo disponibili assegnate a ciascuna sede secondo quanto disposto dal comma 3 del precedente articolo 4. Qualora, altresì, l'incentivazione di cui al precedente comma 1 risultasse inferiore a quella attribuita, in applicazione di una diversa disposizione incentivante, ad uno qualsiasi dei funzionari della sede con analoga posizione di responsabilità, l'incentivazione di cui al comma 1 che precede deve essere rimodulata al fine di ripianare la differenza tra le due incentivazioni fatto salvo l'obbligo di non superare il tetto del 3% di cui al primo comma del presente articolo.

## **Articolo 7**

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

1. L'art. 77, co. 4, del CCNL Funzioni Centrali prevede che una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale sia riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, co. 7, del contratto collettivo medesimo.
2. Le parti convengono di riservare una quota pari al 25% delle risorse alla contrattazione di sede e di destinarla al personale che svolge attività amministrativa, non intendendosi tale quella svolta dal personale ispettivo per la definizione delle pratiche ispettive. Nell'ambito di tali attività

amministrative possono essere incluse anche tutte quelle svolte dal personale ispettivo non correlate alle pratiche ispettive.

3. In nessun caso la quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa può essere cumulata nella stessa giornata con altri premi od incentivazioni, fatta salva l'incentivazione per la responsabilità di incarico organizzativo.

4. Tale quota, i cui criteri di distribuzione sono demandati alla contrattazione di sede, deve essere correlata alle attività che – nell'ambito dei prodotti/obiettivi impartiti – siano state finalizzate al conseguimento di risultati.

5. Il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente in base ai commi precedenti è pari a € 1.500,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente. 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 dai DD. nn. 45 e 49 del 2020 sulle misure incentivanti al personale ispettivo di cui all'art. 14 del D.L. n. 145/2013 e quello di cui all'art. 1, comma 445, lettera f) della legge di bilancio 2019 relativo al personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio.

6. Al personale che ha svolto l'attività lavorativa "in presenza" nelle giornate di operatività dei "presidi" connessi alla crisi epidemiologica da "covid 19", la contrattazione di sede nell'ambito della quota di cui al presente articolo può prevedere la maggiorazione dell'incentivo giornaliero fino ad un massimo del 100 per cento. Tale maggiorazione non rientra nel limite di cui al comma 5.

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

## **Articolo 8**

### ***(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 locale.

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***).

## 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 predisposizione del relativo piano operativo, nel quale sono riassunti i compiti del gruppo di lavoro e i relativi partecipanti, ai fini di un reale collegamento tra componente premiale e prestazione lavorativa effettivamente resa. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale dello stato di avanzamento del piano operativo. Gli obiettivi sono rapportati alla sottostante griglia di valorizzazione cui corrisponde la quota di commisurazione delle risorse da riconoscere al gruppo di lavoro.

L'ammontare della quota riconosciuta a ciascun componente del gruppo di lavoro è, poi, determinata in correlazione alle giornate di servizio effettivamente prestato.

Si conviene che l'eventuale assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, fino a 15 giornate nell'arco dell'anno non possa incidere concretamente e sensibilmente sull'effettivo positivo contributo del singolo al raggiungimento del risultato del gruppo risultando a tal fine ininfluenza e, pertanto, si stabilisce che, fino ad un massimo di 15 giornate, tali assenze non verranno conteggiate nel computo delle giornate di assenza ai fini della determinazione della quota spettante al singolo componente del gruppo.

Si conviene, altresì, che dal numero complessivo di giornate di servizio effettivamente prestato non vengano sottratte le giornate di fruizione delle ferie e delle festività soppresse, nonché le giornate di fruizione dei benefici di cui al comma 6, dell'articolo 33 della L. 104/92, dei periodi di congedo per maternità e paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del D.Lgs. 151/2001 e le giornate di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, assenze, tutte, che si precisa non rientrano nel computo delle 15 giornate di assenza di cui al precedente capoverso.

<b>Griglia di valorizzazione – Performance organizzativa</b>	
<b>Conseguimento obiettivi</b>	<b>Quota</b>
<= 40%	0%
> 40% <= 60%	60%
> 60% <= 80%	80%
> 80 <=100%	100%



## **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/attività istituzionale desumibile dal piano di lavoro.

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 effettivo 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 effettivo servizio nell'anno. La quota, pertanto, dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate di effettivo servizio, per il restante personale si dovrà comunque provvedere alla relativa valutazione qualora abbia effettuato nell'anno almeno 30 giornate di effettivo servizio.

## **Articolo 9**

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

1. Le parti convengono di attribuire al 5% del personale di ciascun ufficio che ha ottenuto la valutazione più elevata, la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio *pro-capite* dei premi individuali attribuiti a coloro che, nell'ambito di ciascuna sede, abbiano conseguito la valutazione più elevata.

2. Premesso che il premio dovrà essere attribuito almeno ad una unità di personale di ciascuna sede, per gli arrotondamenti successivi ad 1 si procederà per difetto per valori  $< 0,5$  e per eccesso per valori  $\geq 0,5$ .

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.

**Articolo 10**  
***(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 ispettivo, nonché per il pagamento di quote 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, ai fini della graduazione delle quote da assegnare al personale che svolge attività di vigilanza ed a quello che rappresenta l’amministrazione in giudizio, la contrattazione a livello decentrato determinerà l’ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente utilizzando, in tutto o in parte, i criteri di seguito individuati:

a) Per il personale che svolge attività di vigilanza:

1. Numero verifiche covid;
2. effettiva vigilanza in orari e giorni disagiati (n. accessi serali, notturni, festivi);
3. numero iniziative di informazione e prevenzione ex art. 8 dl.gs 124/2004;
4. numero pratiche nei settori agricoltura, edilizia, logistica e trasporti;
5. complessità degli accertamenti (ndr caporalato, illecite esternalizzazioni e interposizioni, numero pratiche con un numero di lavoratori irregolari superiore a 15);
6. numero pratiche irregolari in relazione alle misure di sostegno al reddito;
7. numero pratiche con imponibile recuperi contributi superiori a 10.000,00 euro;
8. numero disposizioni adottate;
9. numero diffide accertative emanate;
10. numero verifiche patronati e verifiche amministrativo -contabili;
11. numero accertamenti radiazioni ionizzanti
12. altre attività di verifica e/o accertamento.

b) Per il personale che rappresenta l’amministrazione in giudizio:

1. numero di giornate in udienza;

## **Articolo 11**

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

1. In attuazione di quanto previsto dagli 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), viene riservata la somma di euro 120.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2019 e la somma di euro 120.000,00 per gli eventi verificatisi nell'anno 2020.
2. Le eventuali somme residue confluiranno nelle risorse destinate alle finalità del presente articolo per l'annualità successiva.
3. I relativi criteri saranno stabiliti con separato accordo.

## **Articolo 12**

### ***(Specifiche Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 e modalità di riparto delle risorse)***

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

Si conviene che la ripartizione delle somme destinate ad indennizzare 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:

- 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;
- Il restante 30% delle somme viene invece suddiviso fra il medesimo personale secondo criteri determinati dall'Amministrazione per compensare il maggior disagio. In tal senso la contrattazione a livello decentrato determinerà l'ammontare e la graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente utilizzando, in tutto o in parte, i criteri di seguito individuati:
  - a) utilizzo del mezzo proprio, nel caso vi siano sedi per cui è necessario prendere il mezzo proprio;
  - b) udienza al di fuori dall'orario di servizio ovvero in giornate prefestive o festive (Santo patrono);
  - c) redazione di atti di opposizione, anche in secondo grado;
  - d) attività di cancelleria connessa alla rappresentanza, ivi compresa la notifica delle sentenze e dei precetti;

e) eventuali ulteriori attività disagiate legate a specificità territoriali.

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% secondo quanto stabilito a livello decentrato.

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, il presente incentivo con quelli riconosciuti dagli articoli 7 e 10.

## 2. RSPP

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

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

4. Il trattamento accessorio spettante a ciascun lavoratore derivante dall'applicazione del presente accordo non potrà superare complessivamente l'importo di € 5.000,00 *pro capite* al lordo delle ritenute a carico del dipendente, escluse le indennità nazionali e le specifiche previste ai commi 1 e 2 del presente articolo e quelle di cui all'articolo 10. Le somme eventualmente eccedenti verranno ridistribuite nell'ambito di ciascun Ufficio tra tutto il personale con i criteri della *performance* organizzativa.

## **Articolo 13**

### **(Acconto Fondo 2021)**

1. Le parti convengono di procedere per l'anno 2021 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 2021. L'acconto verrà erogato, in eguali importi, al personale con almeno 60 giornate di effettivo

servizio nel primo semestre dell'anno, a seguito della positiva verifica intermedia (30 giugno) dei compiti assegnati ai gruppi di lavoro per l'anno 2021.

Le parti concordano che ai fini della sottoscrizione del presente accordo a fianco del nome del rappresentante sindacale verrà apposta la dicitura "FIRMATO" oppure "NON FIRMATO" in relazione alla manifestazione di volontà espressa in videoconferenza che dovrà essere confermata dai partecipanti con apposita mail all'indirizzo di posta elettronica della Direzione Centrale Risorse umane, finanziarie e logistica.

PER L'INL

**PER LE OO.SS.**

FP CGIL: **NON FIRMATO**

CISL FP: **FIRMATO**

UIL PA: **FIRMATO**

FLP: **NON FIRMATO**

CONFINTESA FP: **NON FIRMATO**

CONFSAL UNSA: **FIRMATO**

USB PI: **NON FIRMATO**