



Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica

Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia 2020 - 2022

Visto il parere favorevole espresso dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con nota prot. n. DFP - 0048306-P del 21.07.2021 - a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, IGOP, previsto dall'art. 40 bis, comma 2 del D.lgs n. 165/2001 - all'ulteriore corso dell'ipotesi di accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia sottoscritta il 8 aprile 2021, le parti si incontrano il 27 luglio 2021 alle ore 12:00 presso la sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in Roma piazza della Repubblica n. 59, presenti in videoconferenza a causa dell'emergenza da covid 19 come previsto dal "Protocollo Sicurezza".

Sono presenti per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Giuseppe Diana direttore della Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica

Sono presenti per le OO.SS.

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| ○ FP CGIL | Mancusi Domenico |
| ○ CISL FP | Olivieri Pennesi Stefano |
| ○ UIL PA Dir | Biribanti Alessandra e Casali Ilaria |
| ○ CIDA FC | Cantisano Giuseppe |
| ○ UNADIS | D'Atri Raffaella Anna |
| ○ ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM | Pastena Valter |
| ○ FLEPAR | Iero Luca e Mattia Marcella |

È assente, benché regolarmente convocata, la O.S. FEMEPA

Svolgono i compiti di segreteria: Immacolata Allocca e Francesco Giordano.

Visto il Contratto collettivo nazionale relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali del 9 marzo 2020, periodo 2016 – 2018

Visto il CCNL, relativo al personale dirigente dell'Area I quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, sottoscritto il 12 febbraio 2010;

Visto il CCNL, relativo al personale dirigente dell'Area I biennio economico 2008/2009, sottoscritto il 12 febbraio 2010;

Visto il CCNL, relativo al personale dirigente Area I quadriennio normativo 2002/2005, sottoscritto il 21 aprile 2006;

Visto il Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, concernente l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro;

Visto il comma 1 dell'art. 6 del predetto decreto legislativo n. 149, che prevede, tra l'altro, che al personale dirigenziale dell'Ispettorato si applica la contrattazione collettiva dell'Area I;

Visto il D.P.C.M. 23 febbraio 2016 attuativo del sopra citato decreto legislativo 14 settembre 2015, n.149, concernente l'organizzazione delle risorse umane e strumentali;

Visto il decreto direttoriale n. 20 del 24 marzo 2021 di determinazione dell'ammontare del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia in servizio presso questo Ispettorato nazionale del lavoro per l'anno 2020, pari ad euro 4.567.980,58 al netto degli oneri riflessi, incrementato della somma di euro 43.546,33, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione, per ciascuna delle 18 unità dirigenziali assunte nel corso dell'anno 2019, per un totale di euro 783.833,94.

Atteso che il totale delle destinazioni da regolare con la contrattazione integrativa ammontano ad euro 1.902.420,92 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2020

le parti concordano sulla seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dirigente di seconda fascia dell'Ispettorato nazionale del lavoro:

Articolo 1 **Destinatari del contratto e durata**

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022 ai fini normativi e l'esercizio 2020 ai fini economici e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo.

Articolo 2 **Retribuzione di risultato**

Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2010 e dell'art.52 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali del 9 marzo 2020.

Al fine di garantire il carattere di premialità, la retribuzione di risultato sarà attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi misurati con le procedure previste dal vigente Sistema di valutazione.

Pertanto, la determinazione della retribuzione di risultato sarà correlata al punteggio complessivo (totale punteggio conseguito per la performance operativa + totale punteggio per i comportamenti organizzativi) ottenuto in sede di valutazione da ciascun dirigente a cui sarà corrisposta la retribuzione di risultato determinata sulla base delle 4 fasce indicate nella seguente tabella:

Punteggio conseguito	Fascia retributiva	Percentuale della retribuzione di risultato da erogare
90-100	3	100%
71-89	2	85%
50-70	1	70%
<50		non attribuibile

In applicazione dell'art. 28, commi 2, 3 e 5 del CCNL 9 marzo 2020 "differenziazione della retribuzione di risultato", le parti stabiliscono che al 10 % (con arrotondamento per eccesso) dei dirigenti valutati che rientrano nella fascia di valutazione massima (performance livello 3) venga attribuita la maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuta al personale dirigente. In caso di parità si applicheranno in ordine i seguenti criteri:

1. maggiore periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno;
2. media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio;
3. maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali.

L'importo della retribuzione di risultato spettante al dirigente valutato, sarà corrisposto in unica soluzione, tenuto conto del periodo di servizio prestato nell'anno - in relazione alla fascia di performance conseguita.

Articolo 3

Incarichi di reggenza ad interim e attribuzione del relativo trattamento economico.

Nelle ipotesi di vacanza di organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim, ai sensi dell'art. 61, comma 1, del CCNL 21 aprile 2006.

Le risorse del Fondo al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati ad interim con le modalità di seguito riportate.

Il trattamento economico spettante al dirigente incaricato ad interim è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo in relazione al servizio prestato, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze dell'attività svolta, la cui misura è definita nella percentuale del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio attribuito ad interim, ai sensi dell'art. 61, comma 3.

Qualora allo stesso dirigente siano conferiti, nello stesso periodo, più incarichi ad interim, spetterà una sola maggiorazione, individuata in misura corrispondente al trattamento economico più favorevole.

Articolo 4

Incarichi aggiuntivi – definizione quota percentuale di cui all’art. 60, co. 2, del CCNL 21 aprile 2006. Modalità di pagamento dei compensi in regime di onnicomprensività

La quota percentuale – ai fini del trattamento accessorio che, in ragione dell’impegno richiesto, remunera i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, ai sensi dell’art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006, per i versamenti effettuati in ordine ai compensi dovuti da terzi per incarichi aggiuntivi svolti – è fissata nella misura del 50% dell’importo confluito nel Fondo, al netto degli oneri a carico dell’Ispettorato.

Tali compensi, una volta confluiti nel fondo, sono corrisposti dall’Ispettorato, ad integrazione della retribuzione di risultato, direttamente al dirigente che ha svolto il relativo incarico.

Si richiamano le disposizioni contrattuali vigenti in materia di conferimento degli incarichi aggiuntivi previste dall’art. 60 del CCNL 21 aprile 2006, ed in particolare quelle del comma 3, che richiamano il rispetto del principio della rotazione nel conferimento dei citati incarichi da parte dell’Ispettorato, e quelle del comma 6 di informazione annuale alle OO.SS..

Articolo 5

Integrazione della retribuzione di risultato

Nelle more del trasferimento delle relative funzioni ad altre amministrazioni, le ulteriori risorse del Fondo, che a consuntivo risultano disponibili, sono attribuite con priorità ai dirigenti di Uffici con sedi nelle province in cui è previsto che la dirigenza dello Sportello Unico per l’Immigrazione - SUI - spetti all’Ispettorato nazionale del lavoro, nonché ai dirigenti delle sedi territoriali della Sardegna, che assolvono i compiti propri del SUI e sono responsabili delle relative procedure. In particolare:

- al dirigente che ricopre l’incarico di responsabile del SUI, sia nell’Ufficio di cui ha la titolarità che per l’Ufficio ad interim, la retribuzione correlata al SUI è corrisposta - ad integrazione della retribuzione di risultato - una sola volta e nel calcolo della somma spettante si avrà riguardo alla durata complessiva dei due incarichi, non tenendo conto nel computo di eventuali periodi di sovrapposizione;
- la quota di risultato spettante per il SUI è calcolata in misura pari al 30 % della retribuzione di risultato riconosciuta al dirigente responsabile del SUI.

Articolo 6

Criteria e risorse per l’applicazione della clausola di salvaguardia economica ai sensi dell’art. 54 del CCNL 9 marzo 2020

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell’incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico (sempre che non abbia

avuto una valutazione negativa), tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, in attuazione dell'articolo 54, commi 1, 2 e 5 del CCNL 9 marzo 2020, è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore e fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, un differenziale di retribuzione di posizione, per conseguire un importo pari al 100% di quella precedentemente goduta. Tale differenziazione si ridurrà progressivamente, secondo la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo 54.

Il beneficio non spetta in caso di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa (punteggio inferiore a 50) ai sensi del comma 6 dell'art. 54.

Le risorse da destinarsi all'applicazione della clausola di salvaguardia saranno calcolate considerando il totale delle differenze tra le retribuzioni di posizione parte variabile degli Uffici di provenienza e quelli di destinazione in ragione dei processi di riorganizzazione attuati e a seguito del conferimento dei relativi incarichi.

Il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione attuati nonché a valere su quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione.

Nei casi in cui alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, ai sensi dell'articolo 54, comma 7 del CCNL 9 marzo 2020, è assegnato un differenziale di posizione definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore pari all' 80% rispetto al precedente incarico, utilizzando risorse che si renderanno disponibili nell'ambito di quelle utilizzate nel fondo. Tale differenziazione si ridurrà progressivamente, secondo la disciplina di cui al medesimo comma 7 dell'articolo 54 sopra citato.

La clausola è corrisposta nell'ipotesi in cui il dirigente, pur avendo espresso in sede di interpello una preferenza per un ufficio cui è attribuita una posizione di retribuzione pari a quella dell'incarico precedentemente rivestito, riceva un incarico per una sede di fascia inferiore.

La clausola non è corrisposta nell'ipotesi in cui il dirigente in sede di interpello ha espresso la preferenza per un ufficio cui è attribuita una posizione di retribuzione inferiore a quella dell'incarico precedentemente rivestito.

Articolo 7

Criteri, risorse e limiti per la corresponsione di speciali incentivi economici alla mobilità territoriale tra diverse sedi della stessa amministrazione ai sensi dell'art. 30 del CCNL 9 marzo 2020

Al fine di incentivare la copertura di posizioni vacanti e favorire, in tal modo, l'operatività e la funzionalità dei relativi servizi sul territorio, in coerenza con le esigenze organizzative ed i fabbisogni dell'amministrazione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 9 marzo 2020, con decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia 2020-2022 si conviene di:

- A. destinare un importo annuo lordo di euro 3.000,00 per i primi tre anni di incarico presso la stessa sede, ai dirigenti trasferiti presso le sedi degli Ispettorati di Aosta, Belluno, Crotone, Cuneo, Imperia, Nuoro, Sassari e Sondrio, in favore dei dirigenti che ne assumeranno la titolarità;
- B. destinare al dirigente trasferito presso altra sede dell'INL, per i primi tre anni di incarico presso la stessa sede, i seguenti importi: euro 3.000,00 per distanze superiori di 401 km dalla precedente sede (solo andata) e euro 1.500,00 per distanze comprese tra 201 km e i 400 km dalla precedente sede (solo andata).

Gli incentivi di cui ai punti A e B saranno corrisposti in un'unica soluzione ad integrazione della retribuzione di risultato e rapportati al servizio prestato nell'anno.

Non spetteranno in caso di trasferimento nell'ipotesi in cui il dirigente ha residenza o domicilio da più di un anno in un comune della Regione, sede dell'Ufficio di nuova assegnazione o in un comune di altra Regione distante meno di 200 chilometri. L'incentivo non spetterà anche nel caso di primo incarico dirigenziale.

I relativi oneri saranno a carico del fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato relativo all'anno di competenza dello svolgimento dell'incarico presso le sedi indicate, nel limite di un importo massimo del 5% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato, garantendo comunque a tale voce retributiva la destinazione minima di risorse complessive stabilita dalle vigenti disposizioni.

Qualora lo stanziamento previsto per finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale risultasse eccedente tornerà ad incrementare la retribuzione di risultato.

Articolo 8 Pubblicità degli incarichi

In applicazione del principio di trasparenza e pubblicità di cui all'art. 20, comma 10, del CCNL 2002/2005 Area I, dell'art. 45 del CCNL 2016-2018 Area Funzioni centrali, oltre che del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modificazioni, nonché in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'Amministrazione assicura l'aggiornamento con cadenza almeno semestrale sul sito istituzionale, degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e di quelli vacanti che intende coprire.

Articolo 9 Trattamento economico del personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 32 del CCNL 9 marzo 2020

Ai sensi dell'articolo 32, comma 1, lettera b) del CCNL 9 marzo 2020, a garanzia della retribuzione del personale in distacco sindacale, è stabilita una percentuale pari al 85% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

La quota dell'elemento retributivo sarà erogata mensilmente, ai sensi di quanto previsto

dall'articolo 32, comma 3.

Il relativo onere è posto a carico del Fondo.

Articolo 10

Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse disponibili a consuntivo.

Verificata la compatibilità economico-finanziaria di copertura degli oneri che discendono dalla remunerazione dei sopra indicati istituti, le eventuali risorse residue sono ripartite integralmente nell'ambito della retribuzione di risultato adottandone i criteri e le modalità, specificatamente, avendo riguardo all'esito della valutazione circa il grado di performance raggiunta e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.

Articolo 11

Clausola finale

Dalla decorrenza del presente contratto integrativo e per tutta la sua durata, l'Amministrazione e le OO.SS. si incontreranno di norma alla fine di ogni anno per valutare la necessità di proporre eventuali variazioni e modifiche che si rendessero necessarie.

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.

La riunione termina alle ore: 13:00

PER L'ISPETTORATO

Giuseppe Diana

PER LE OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL PA Dir

CIDA FC

UNADIS

ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM

DIRSTAT FIALP

FLEPAR

Firma

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

NON FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO