



Ipotesi di Accordo Integrativo
del personale dirigente di seconda fascia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Roma 8 aprile 2021 (in video conferenza)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della <i>delegazione</i> trattante		<ul style="list-style-type: none"> • Parte pubblica: dott. Giuseppe Diana, Direttore centrale risorse umane, finanziarie e logistica. • OO.SS. ammesse alla contrattazione: FP CGIL; CISL FP; UIL PA Dir ; CIDA FC; UNADIS; ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM; DIRSTAT FIALP; FLEPAR, FEMEPA • OO.SS. firmatarie: FP CGIL; CISL FP; UIL PA ; CIDA FC; ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM; DIRSTAT FIALP
Soggetti destinatari		Personale dirigente di seconda fascia
Materie trattate dal contratto integrativo		Quota retribuzione di risultato; incarichi di reggenza <i>ad interim</i> ; incarichi aggiuntivi; indennità per la dirigenza dello Sportello Unico per l'Immigrazione; clausola di salvaguardia economica; incentivi economici alla mobilità territoriale tra diverse sedi della stessa amministrazione; pubblicità degli incarichi; distacco sindacale; criteri e modalità di ripartizione delle risorse disponibili a consuntivo
Rispetto dell' iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno	Verbale n. 6 del 24 maggio 2021
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Il Collegio dei revisori certifica la presente relazione illustrativa e tecnico finanziaria con relazione del 24 maggio 2021.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance, previsto degli articoli 10 e 15 del d.lgs.n.150/2009, è stato approvato per il triennio 2020-2022 con D.D. n. 9 del 31 gennaio 2020 e successivamente aggiornato con D.D. n. 46 del 14 luglio 2020 e Il Piano della performance per il triennio 2021 - 2023 con D.D. n.3 del 29.01.2021.
	Il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2020-2022 è stato adottato con D.D. n. 8 del 30.01.2020 e il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023 con D.D. 19 del 19.03.2021.
	Gli obblighi di pubblicazione, di cui all'art. 10, comma 8 del d.lgs n. 33/2013 e s.m.i., per l'anno 2019 sono stati regolarmente assolti.
Eventuali osservazioni:	

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti	<p>L'ipotesi di accordo definisce, con valenza per l'anno 2020, la regolamentazione degli istituti contrattuali che la contrattazione collettiva di comparto rinvia, per una parte della loro disciplina, alla contrattazione integrativa. L'accordo, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali vigenti, regola le modalità di utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, determinato per l'anno 2020, con decreto direttoriale n.20 del 24 marzo 2021. L'articolato sottoscritto regola in particolare:</p> <p style="padding-left: 40px;">1. Destinatari del contratto e durata</p> <p>Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Ispettorato nazionale del lavoro.</p> <p>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.</p> <p style="padding-left: 40px;">2. Retribuzione di risultato</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Punteggio conseguito</th> <th>Fascia retributiva</th> <th>Percentuale della retribuzione di risultato da erogare</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90-100</td> <td>3</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>71-89</td> <td>2</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>50-70</td> <td>1</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td><50</td> <td></td> <td>non attribuibile</td> </tr> </tbody> </table> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maggiore periodo di svolgimento dell'incarico nell'anno; - media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio; - maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali. 	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
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														

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.

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.

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..

5. Criteri e modalità di attribuzione dell'indennità per la dirigenza dello Sportello Unico per l'Immigrazione

Nelle more del trasferimento delle relative funzioni ad altre amministrazioni, le ulteriori risorse del Fondo, che a consuntivo risultano disponibili ai sensi art. 51 comma 2 del CCNL vigente, 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.

6. Criteri 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 resi 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 sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore del 10% 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 successivo comma 7 del medesimo articolo 54. 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.

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

	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Qualora lo stanziamento previsto per finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale risultasse eccedente tornerà ad incrementare la retribuzione di risultato.</p> <p>8. Pubblicità degli incarichi</p> <p>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.</p> <p>9. Trattamento economico del personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 32 del CCNL 9 marzo 2020</p> <p>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.</p> <p>10. Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse che a consuntivo risultano disponibili ai sensi dell'art. 51 comma 2 del CCNL 9 marzo 2020</p> <p>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.</p> <p>11. Clausola finale</p> <p>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.</p>
<p>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</p>	<p>Con il presente accordo le parti hanno inteso accordarsi sulle seguenti modalità di utilizzo delle risorse accessorie stanziare per l'anno 2020:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. destinare una quota del 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo alla retribuzione di risultato con la maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuta al personale dirigente; 2. di destinare, in via prioritaria, le risorse del Fondo, al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, ai dirigenti incaricati <i>ad interim</i> nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ufficio attribuito <i>ad interim</i> ad integrazione della retribuzione di risultato; 3. di destinare ai dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 60, comma 2, del CCNL 21 aprile 2006, il 50% di quanto affluito sul Fondo, al netto degli oneri a carico dell'Ispettorato; 4. le ulteriori risorse che a consuntivo risultino disponibili, ai sensi dell'art. 51, comma 2, del CCNL vigente, sono attribuite con priorità ai dirigenti incaricati della responsabilità dello Sportello Unico per l'Immigrazione nonché ai dirigenti delle uffici periferici della Sardegna che assolvono i compiti propri del SUI In particolare, in una quota pari al 30% della retribuzione di risultato spettante al medesimo dirigente nell'anno di riferimento; 5. le eventuali risorse residue sono, quindi, ripartite integralmente nell'ambito della retribuzione di risultato, adottandone criteri e modalità, avendo riguardo agli esiti del sistema di valutazione vigente circa il grado di performance raggiunto e tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.

<p>c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina</p>	
<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi</p>	<p>Le risorse vengono attribuite al personale dirigente nel rispetto dei principi e criteri in materia di produttività e premialità del lavoro pubblico fissati dalle vigenti disposizioni di legge, con previsione della maggiorazione di risultato del 30% rispetto al valore medio pro-capite della retribuzione del risultato riconosciuta ai dirigenti valutati che rientrano nella fascia di valutazione massima.</p> <p>La retribuzione di risultato è commisurata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico sulla base dei risultati raggiunti in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente adottato con D.M. 7 aprile 2011.</p> <p>Nelle ipotesi di incarichi di reggenza <i>ad interim</i>, ai sensi dell'art 61 del CCNL 21 aprile 2006, il trattamento economico complessivo del dirigente incaricato <i>ad interim</i> è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, in relazione al servizio prestato nell'anno, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze dell'attività svolta.</p> <p>Nel caso di incarichi aggiuntivi ai sensi dell'art. 60, comma 2 del CCNL 21 aprile 2006, al dirigente che ha svolto il relativo incarico spetta una integrazione della retribuzione di risultato pari al 50% del relativo versamento in ragione dei maggiori oneri e responsabilità per l'impegno svolto.</p> <p>Le risorse che a consuntivo risultino disponibili, ai sensi dell'art. 51, comma 2, del CCNL 9 marzo 2020, sono attribuite con priorità ai dirigenti di uffici con sedi nelle provincie in cui è previsto la responsabilità dello Sportello Unico per l'Immigrazione, nonché ai dirigenti delle Uffici periferici della Sardegna che assolvono gli stessi compiti.</p> <p>Le risorse residue sono assegnate ad integrazione della retribuzione di risultato avendo riguardo agli esiti della valutazione in relazione al grado di <i>performance</i> raggiunta tenendo conto del periodo di servizio prestato nell'anno.</p> <p>Decreto legislativo 30.03.2001, n.165 e s.m.i. Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e s.m.i. Art. 5, comma 11 e ss., del decreto legge 6.07.2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7.08.2012, n. 135. CCNL 21 aprile 2006, CCNL 12 febbraio 2010 e CCNL 9 marzo 2020</p>
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO</p>
<p>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto</p>	<p>Con l'accordo allegato le parti intendono accrescere la produttività dell'Ispettorato nazionale del lavoro mediante il maggiore impegno richiesto al personale dirigente di seconda fascia, coinvolto nella realizzazione degli obiettivi stabiliti per l'anno 2020.</p> <p>In generale nell'anno 2020, il personale dirigente è stato interessato dalla realizzazione di obiettivi attualizzati in chiave di maggiore aderenza ai mutamenti indotti dalla emergenza sanitaria Covid-19 nello scenario socio-economico di riferimento con conseguente rimodulazione delle parti relative alle linee strategiche per lo svolgimento delle funzioni istituzionali, che restano legate al contrasto al lavoro nero e irregolare, alla prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, ai sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro e ai servizi di comunicazione.</p> <p>Il personale dirigente è stato, tra l'altro, interessato dalla riorganizzazione degli Uffici della sede centrale avvenuta con decreto direttoriale n. 22 del 6 aprile 2020 dell'INL che ha richiesto modifiche della struttura e diversa distribuzione del personale della sede centrale.</p> <p>Nello specifico l'INL ha dovuto riconsiderare gli obiettivi prefissati, non dismettendone gli intenti di fondo (efficientamento della governance, compattezza delle componenti del sistema, caratterizzazione identitaria dell'Agenzia, valorizzazione del ruolo sociale della funzione ispettiva), ma adeguando i percorsi di loro realizzazione alle profonde mutazioni prodotte nello scenario di riferimento dalla sopravvenuta emergenza sanitaria procurata dalla diffusione del virus COVID-19.</p> <p>La generalizzata criticità che ha investito in primo luogo la salute pubblica e, con essa, l'intero tessuto socio-economico e produttivo del Paese ha infatti obbligato ad assumere come inderogabile priorità quella di garantire l'integrità e la tenuta</p>

	<p>del sistema della vigilanza in chiave sia di continuità di prestazione di attività e di erogazione di servizi, sia di doverosa salvaguardia del personale dai rischi del contagio.</p> <p>Ciò non tralasciando l'attuazione degli obiettivi strategici attribuiti al Direttore dell'INL per il triennio 2019-2021 dalla Convenzione sottoscritta con il MLPS il 25 novembre 2019, afferenti agli ambiti della vigilanza, della continuità dell'azione amministrativa, della piena operatività dell'Ispettorato, della prevenzione della corruzione e trasparenza.</p>
g) altre informazioni ritenute utili	

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1 Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa Anno 2020

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate	Decreto direttoriale n. 20 del 24 marzo 2021 di determinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2020 in servizio presso questo Ispettorato nazionale del lavoro , di cui risorse stabili:	
		importo al netto degli oneri riflessi	€ 3.655.267,57
	Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	Incrementi a seguito CCNL 9 marzo 2020 (di cui € 119.511,00 nota MEF 114847 del 6.07.20 e € 8.148,48 vedi nota Segretariato generale Ministero lavoro prot. 3098 del 25.03.2021)	
			€ 119.511,00
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	Onere finanziario per l'assunzione di n. 18 unità	
			€ 791.982,00
	Totale	Importo al netto degli oneri riflessi	
			€ 4.566.760,99
Sezione II – Risorse variabili		Decreto direttoriale n. 20 del 24 marzo 2021 di determinazione dell'ammontare definitivo 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 - integrato delle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 21 aprile 2006	
		importo al netto degli oneri riflessi	€ 1.219,58
Sezione III – (eventuali) decurtazioni del Fondo			
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione	A	Decreto direttoriale n. 20 del 24 marzo 2021 di determinazione 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
			importo al netto degli oneri riflessi
			€ 4.566.760,99

	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	B	Decreto direttoriale n. 20 del 24 marzo 2021 di determinazione dell'ammontare definitivo 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 - integrato delle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 21 aprile 2006. importo al netto degli oneri riflessi € 1.219,58
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	A + B	importo netto € 4.567.980,58 (importo lordo € 6.321.171,52)
Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		Anno 2020	
		<ul style="list-style-type: none"> retribuzione parte fissa € 1.014.981,66 retribuzione parte variabile € 1.650.578,00 	
		Totale	€ 2.665.559,66
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		risultato e integrazioni 2020	€ 1.902.420,92
Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare			
Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione (cfr. sezione I)	2020	€ 2.665.559,66
	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)	2020	€ 1.902.420,92
	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (cfr. sezione III)		
	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	Anno 2020 importo netto importo lordo	€ 4.567.980,58 € 6.321.171,52
Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico -finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo	La destinazione delle risorse è totalmente a carico della disponibilità del Fondo secondo quanto previsto dagli istituti contrattuali.
	Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici	Le risorse vengono attribuite al personale dirigente nel rispetto dei principi e criteri fissati in materia di produttività e premialità del lavoro pubblico dalle vigenti disposizioni di legge.
	Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1. – Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo – anno 2019

Costituzione del fondo		Fondo	differenza	Per memoria
Risorse storiche		2020	2020/2019	2019
		€ 4.566.760,99	€ 522.555,96	€ 4.044.205,03
Risorse variabili		2020	2020/2019	2019
		€ 1.219,58	-245,36 €	€ 1.464,94
Totale fondo		€ 4.567.980,58	€ 522.310,60	€ 4.045.669,97
Decurtazioni del Fondo		2020	2020/2019	2019
Art.9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 e circolare MEF n. 12 /2011				
RIA (decurtata)		€ 4.372,81	€ 1.597,78	€ 2.775,03
Decurtazione per riduzione personale				
Totale		€ 4.567.980,58	522.310,60	€ 4.045.669,97
Risorse sottoposte a certificazione		2020	2020/2019	2019
		€ 4.567.980,58	522.310,60	€ 4.045.669,97

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo - anno 2020

Programmazione di utilizzo		Fondo	differenza	Per memoria
		2020	2020/2019	2019

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
		€ 2.665.559,66	€ 322.829,07	€ 2.342.730,59
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa		2020	2020/2019	2019
		€ 1.902.420,92	€ 199.481,54	€ 1.702.939,38
Destinazioni ancora da regolare		2020	2020/2019	2019
Totale				
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione		2020	2020/2019	2019
		€ 4.567.980,58	€ 522.310,60	€ 4.045.669,97

Modulo 4

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	Sono stati rispettati i limiti di compatibilità finanziaria nel Bilancio come determinati dal decreto n.2 del 24 marzo 2021 di costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia.
Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Il limite di spesa dell'anno precedente è stato rispettato.
Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Il fondo di costituzione relativo all'anno 2020 di cui sopra, copre tutte le voci di destinazione, analiticamente indicate nell'ambito del modulo 2.

IL DIRETTORE CENTRALE
dott. Giuseppe Diana