



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		5 marzo 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
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; FP CIDA; UNADIS; ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM; CONFISAL UNSA; DIRSTAT; FLEPAR. • OO.SS. firmatarie: CISL FP; UIL PA dir; FP CIDA; UNADIS; FLEPAR.- ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM
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; criteri e modalità di ripartizione delle risorse disponibili a consuntivo ai sensi art. 58, del CCNL 21/4/2006 e art. 22 del CCNL 12/2/2010
Rispetto dell' iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Verbale n 5 del 22 aprile 2020
	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 22 aprile 2020
	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, nelle more della sottoscrizione della Convenzione di cui all'art. 2, comma 1 del d.lgs.n.149/2015 e salvo successive modifiche e integrazioni, è stato approvato, per il 2019 – 2021, con decreto direttoriale n. 44 del 31.01.2019. Il Piano contiene la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019 e assicura la coerenza con il sistema degli obiettivi assegnati, in linea con la programmazione economica finanziaria.

Il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021, predisposto ai sensi e per gli effetti della legge 6 dicembre 2012, n. 190, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1/2019 del 30.01.2019

L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del d.lgs. n.150/2009 come modificato dal d.lgs n. 33/2013, è stato assolto.

Eventuali osservazioni:

Modulo 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di accordo definisce, con valenza per l'anno 2019, 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 2019, con decreto direttoriale n.12 del 4 marzo 2020. L'articolato sottoscritto regola in particolare:

1. retribuzione di risultato

di destinare alla retribuzione di risultato 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 II fascia ai sensi dell'art. 25 del CCNL 12 febbraio 2010;

2. incarichi di reggenza ad interim

le risorse del Fondo, al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, per l'anno 2019, sono attribuite in via prioritaria ai dirigenti incaricati *ad interim* con le seguenti modalità: al dirigente, incaricato *ad interim*, per l'anno 2019, spetterà nell'ambito della retribuzione di risultato un trattamento economico integrativo, in relazione al servizio prestato, considerato il corretto svolgimento dei compiti istituzionali e le risultanze delle attività svolte, 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, CCNL 21 aprile 2006;

3. incarichi aggiuntivi

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, è pari al 50% di quanto affluito, al netto degli oneri a carico dell'Ispettorato; in merito, 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 degli incarichi da parte dell'Amministrazione;

4. criteri e modalità di ripartizione delle risorse che a consuntivo risultino disponibili ai sensi dell'art. 58, comma 8, del CCNL 21 aprile 2006 e art. 22 del CCNL 12 febbraio 2010

di destinare tali risorse, 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 nonché ai dirigenti degli uffici periferici della Sardegna che assolvono i compiti propri del SUI. In particolare, al responsabile del SUI è riconosciuta una quota pari al 30% della retribuzione di risultato spettante al medesimo dirigente nell'anno di riferimento. 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 una sola volta, considerando la durata complessiva dei due incarichi.

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.

L'ipotesi di accordo sottoscritta si fonda sui seguenti riferimenti contrattuali e normativi: CCNL 12 febbraio 2010, personale dirigente dell'area I, quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007 e biennio economico 2008/2009; CCNL 21 aprile 2006, quadriennio normativo 2002/2005; art. 65 del decreto legislativo 27.10.2009 n. 150; decreto legge 31.05.2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30.07.2010, n. 122; decreto legislativo 14.09.2015, n. 149 (istitutivo dell'INL); legge 28.12.2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016); decreto legislativo 25.05.2017, n. 75.

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti

<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 2019:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. destinare una quota del 20% delle risorse complessivamente disponibili sul Fondo alla retribuzione di risultato; 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'Ispektorato; 4. le ulteriori risorse che a consuntivo risultino disponibili, ai sensi dell'art. 58, comma 8, del CCNL 21 aprile 2006 e dell'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2010, 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.</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 in ragione dei maggiori oneri e responsabilità per l'impegno richiesto.</p> <p>Le risorse che a consuntivo risultino disponibili, ai sensi dell'art. 58, comma 8, del CCNL 21 aprile 2006 e dell'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2010, sono attribuite con priorità ai dirigenti di uffici con sedi nelle province 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 e CCNL 12 febbraio 2010.</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, soprattutto nella delicata fase di avvio dell'operatività dell'Agenzia considerata, peraltro, la confluenza di tutto il personale che fino al 31.12.2018 era in regime di avvalimento al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.</p> <p>Nell'ambito dell'atto di indirizzo 2019-2021, da cui emerge come priorità la vigilanza sul lavoro, l'INL è chiamato ad elaborare strategie mirate al miglioramento dell'efficacia dell'attività ispettiva in coerenza con le finalità di razionalizzazione e semplificazione dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, da realizzarsi attraverso l'integrazione e il coordinamento dei servizi ispettivi, nonché alla ridefinizione delle procedure amministrative e le di implementazione dei sistemi informativi a supporto.</p> <p>L'accordo, inoltre, è volto ad assicurare la continuità dell'azione amministrativa di competenza e il completamento della fase di avvio della propria struttura organizzativa. Per conseguire tali obiettivi, nonché ai fini del miglioramento dei livelli di efficacia e di efficienza dell'attività di propria competenza, risulta fondamentale il virtuoso coinvolgimento di coloro ai quali sono affidate responsabilità manageriali, attraverso la valorizzazione delle risorse umane e l'accurata gestione delle risorse strumentali e finanziarie. Nello specifico i dirigenti sono tenuti a provvedere al monitoraggio dell'attività di vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ; alla predisposizione degli atti necessari ad una corretta definizione ed una efficace gestione delle risorse umane e finanziarie; alla promozione della formazione e dell'aggiornamento del personale attraverso l'emanazione di istruzioni operative, per garantire l'interpretazione ed applicazione corretta ed uniforme dei vari istituti.</p> <p>Al riguardo, nelle more della piena operatività delle proprie strutture, l'INL ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (DM 7 aprile 2011, registrato dalla Corte dei Conti in data 20 maggio 2011 e DM 30 gennaio 2012, registrato dalla Corte dei Conti il 15 marzo 2012). In tale prospettiva, il Piano della performance 2019-2021 intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.</p>
<p>g) altre informazioni ritenute utili</p>	

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1 Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa Anno 2019

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate	Decreto direttoriale n. 12 del 4 marzo 2020 di determinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2019 in servizio presso questo Ispettorato nazionale del lavoro (allegato 1) , di cui risorse stabili: importo al netto degli oneri riflessi	€ 3.655.267,57
	Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	Onere finanziario per l'assunzione di n. 18 unità in relazione al periodo di servizio prestato nell'anno 2019	€ 261.277,98
	Totale	importo al netto degli oneri riflessi	€ 3.916.545,55

Sezione II – Risorse variabili (Assestamento 2018)		Decreto direttoriale n. 12 del 4 marzo 2020 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 (allegato 2)	
		importo al netto degli oneri riflessi	€ 1.464,94
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. 12 del 4 marzo 2020 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 € 3.916.545,55
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	B	Decreto direttoriale n. 12 del 4 marzo 2020 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 € 1.464,94
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	A + B	importo netto € 3.918.010,49 (importo lordo € 5.421.742,92)
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 2019	
	• retribuzione parte fissa	€ 863.048,31
	• retribuzione parte variabile	€ 1.450.607,78
	Totale	€ 2.313.656,09
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	risultato e integrazioni 2019	€ 1.604.354,40
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)	2019	€ 2.313.656,09
	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)	2019	€ 1.604.354,40
	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (cfr. sezione III)		
	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (cfr. sezione IV del modulo 1 “Totale Fondo sottoposto a certificazione”)	Anno 2019	importo netto € 3.918.010,49 (importo lordo € 5.421.742,92)
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		2019	2019/2018	2018
		€ 3.916.545,55	261.277,98 €	€ 3.655.267,57
Risorse variabili		2019	2019/2018	2018
		€ 1.464,94	-€ 485,49	€ 1.950,43

Totale fondo		€ 3.918.010,49	€ 260.792,49	€ 3.657.218,00
Decurtazioni del Fondo		2019	2019/2018	2018
Art.9 comma 2 bis D.L. n. 78/2010 e circolare MEF n. 12 /2011				
RIA		€ 2.775,03	€ 3.087,44	€ 5.862,47
Decurtazione per riduzione personale				
Totale		€ 3.918.010,49	€ 260.792,49	€ 3.657.218,00
Risorse sottoposte a certificazione		2019	2019/2018	2018
		€ 3.918.010,49	€ 260.792,49	€ 3.657.218,00

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo – anno 2019

Programmazione di utilizzo		Fondo	differenza	Per memoria
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa		2019	2019/2018	2018
		€ 2.313.656,09	151.886,68	€ 2.161.769,41
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa		2019	2019/2018	2018
		€ 1.604.354,40	108.905,41	€ 1.495.448,59
Destinazioni ancora da regolare		2019	2019/2018	2018
Totale				
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione		2019	2019/2018	2018
		€ 3.918.010,49	€ 260.792,49	€ 3.657.218,00

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 programmatoria della gestione	Sono stati rispettati i limiti economico-contabili espressi dal Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, costituito per l'anno 2019 con il decreto direttoriale n.12 del 4 marzo 2020.
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 2019 di cui sopra, copre tutte le voci di destinazione, analiticamente indicate nell'ambito del modulo 2.

IL DIRETTORE CENTRALE
dott. Giuseppe Diana