



DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO

Ipotesi Accordo Integrativo del personale dirigente di seconda fascia anno 2024

Il giorno 12 marzo 2025 alle ore 11,00 in Roma presso la sede dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in Roma piazza della Repubblica n. 59 e in videoconferenza attraverso l'utilizzo della piattaforma Microsoft Teams, si incontrano i rappresentanti dell'Ispettorato e i rappresentanti nazionali delle OO.SS. dell'area dirigenziale a livello integrativo.

Sono presenti per l'Ispettorato Nazionale del Lavoro:

Giuseppe Diana direttore della Direzione centrale risorse umane, amministrazione e bilancio.

Sono presenti per le OO.SS.:

- FPCGIL: Alberto Gardina
- CISL FP: Stefano Olivieri Pennesi
- UIL PA Dir: Mariafrancesca Santoli
- CIDA FC: Francesco Gattola
- UNADIS: Michele Lorusso
- ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM: Rita Bontempo, Valter Pastena

È assente, benché regolarmente convocata, la OO.SS Dirstat.

Svolge i compiti di segreteria: Immacolata Allocca

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali del 16 novembre 2023, triennio 2019-2021;

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. 211 del 12 marzo 2025 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 2024, pari ad euro 5.058.773,10 al netto degli oneri riflessi;

Atteso che il totale delle destinazioni da regolare con la contrattazione integrativa ammontano ad euro 2.026.024,63 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2023, le parti concordano sulla seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dirigente di seconda fascia dell'Ispettorato nazionale del lavoro, per l'anno 2024:

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, per l'anno 2024.

Articolo 2

(Consistenza Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia anno 2024)

Il 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 2024, determinato con decreto direttoriale n. 211 del 12 marzo 2025 ammonta ad euro 5.058.773,10 al netto degli oneri riflessi. Il totale delle destinazioni da regolare con la contrattazione integrativa ammontano ad euro 2.026.024,63 al netto dei costi sostenuti per il finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2024.

Articolo 3

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. 33 del CCNL 16 novembre 2023;

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%
< 90 – 70	2	85%
< 70- 50	1	70%
< 50		non attribuibile

In applicazione dell'art. 19, commi 2, 3, 4 e 5 del CCNL 16 novembre 2023 "differenziazione della retribuzione di risultato", le parti stabiliscono che al 5 % (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. media più elevata calcolata sulle valutazioni dell'ultimo triennio;
2. maggiore anzianità di servizio nello svolgimento di incarichi dirigenziali.

Tale maggiorazione, spetterà, inoltre, ai due dirigenti in servizio presso le sedi territoriali della Sardegna, che assolvono i compiti propri del SUL e sono responsabili delle relative procedure, in aggiunta al 5% di cui sopra.

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 4

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. 26 del CCNL del 16 novembre 2023.

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.

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 5

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 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 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

A seguito della riorganizzazione disposta con D.D. n. 49 del 27/07/2023 il 6 novembre 2023, in attuazione di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 9 marzo 2020, si conviene di destinare al dirigente che assume un nuovo incarico di titolarità i seguenti importi da corrispondere per il primo anno: euro 3.000,00 per distanze superiori di 401 km dalla sede di provenienza (solo andata), euro 2.500,00 per distanze superiori a km 201 dalla sede di provenienza (solo andata) ed euro 1.500,00 per distanze comprese tra 100 km e 200 km dalla sede di provenienza (solo andata).

Gli importi non spetteranno nell'ipotesi in cui il dirigente abbia residenza da più di un anno nella Regione di destinazione.

L'incentivo, inoltre, non spetterà nel caso di primo incarico dirigenziale presso l'INL e qualora il dirigente abbia inserito una delle sedi individuate tra le proprie preferenze di destinazione in sede di interpello.

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 l'ammontare previsto per finanziare l'incentivo alla mobilità territoriale risultasse eccedente, la parte residua incrementerà la retribuzione di risultato, diversamente qualora il predetto ammontare risultasse incapiente, gli importi da erogare saranno proporzionalmente ridotti.

L'incentivo sarà corrisposto in un'unica soluzione ad integrazione della retribuzione di risultato e rapportati al servizio prestato nell'anno.

Articolo 8

Trattamento economico del personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 22 del CCNL 2019-2021 16 novembre 2023

Ai sensi dell'articolo 22, comma 3 del CCNL 2019-2021, a garanzia della retribuzione del personale in distacco sindacale, è stabilita una percentuale pari al 90% 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 22, comma 3.

Il relativo onere è posto a carico del Fondo.

Articolo 9

Criteri e modalità di ripartizione delle ulteriori risorse che risultano 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 adottando i criteri e le modalità previsti dall'art. 3 del medesimo

accordo.

oooooooooooo

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.

La riunione termina alle ore: 13,00

PER L'ISPETTORATO

PER LE OO.SS.

Firma

Giuseppe Diana
Giuseppe Diana
ISPETTORATO
NAZIONALE
DEL LAVORO
13.03.2025
10:05:06
GMT+01:00

FPCGIL
CISL FP
UIL PA Dir
CIDA FC
UNADIS
ANMI ASSOMED-SIVEMP FPM

Firmato
Firmato
Firmato
Firmato
Firmato
Firmato