

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	13/10/2022	
Periodo temporale di vigenza	L'Accordo economico (ponte) concerne il periodo 1/01/2022- 31/12/2022 nell'ambito del Contratto Decentrato Integrativo Triennio 2019/2021 sottoscritto il 23/12/2019 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.	
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> Presidente: Segretario generale dell'Ente f.f. <u>Parte Sindacale</u> RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP/CGIL; FP/CISL; CSA;UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: FP/CGIL; FP/CISL; CSA.	
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili fra le diverse modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 68 CCNL Comparto Funzioni locali relativo all'anno 2022.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti prepedentici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori del 6/10/2022 relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2022 risorse decentrate.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti prepedentici e successivi alla contrattazione	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 2022-2024, è stato approvato nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione periodo di programmazione 2022-2024, con determinazione commissariale n. 19 del 29/04/2022; E' stato approvato l'Aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022/24 nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con determinazione commissariale n. 19 del 29/04/2022, all'interno



		del quale è confluito in una apposita sezione il programma triennale della trasparenza.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009
		La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2022 sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2016-2018 il quale, all'art. 67 e segg. ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate ed in data 23/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Brindisi triennio 2019-2021.

Poiché non si è ancora concluso l'iter negoziale per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 e tenuto conto sia della nota Unioncamere del 9 agosto u.s. in merito agli approfondimenti sull'ipotesi CCNL personale non dirigente comparto Funzioni Locali sottoscritta il 4/08/2022 nella quale si evidenzia che il perfezionamento del relativo iter procedurale avrà luogo presumibilmente nell'ultima parte dell'anno che della Circolare MISE Prot. n. 0105995 - 01/07/2015 la quale dispone che "Le camere di commercio accorpande provvedono, prima della loro estinzione, alla costituzione e alla relativa certificazione da parte del collegio dei revisori, dei fondi per il trattamento economico accessorio del personale dirigente e non dirigente relativi all'anno in cui decorre l'accorpamento" si è ritenuto di dover concludere anche la contrattazione integrativa relativa all'anno 2022.

Con la Determinazione Dirigenziale n. 157 del 13.09.2022 si è quantificato definitivamente il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 in applicazione dei vigenti CC.CC.N.L. e in particolare dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Locali" che risulta di complessivi euro 316.795,98 così suddiviso:

- euro 141.765,69 risorse stabili;
- euro 175.030,29 risorse variabili.

Ciò premesso, in data 13/09/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo Economico per l'anno 2022.

La delegazione trattante nella discussione sul come impiegare — fra le diverse finalità per esse previste - le risorse effettivamente disponibili, ha dovuto tenere presente che parte di esse era già vincolata nell'utilizzo e nel relativo importo e, come tale, non era sullo stesso piano delle restanti risorse, in quanto non contrattabili ed afferenti:

- ai differenziali di posizione economica destinati a personale che ha beneficiato negli anni di Progressioni orizzontali assegnate in base a contratti decentrati precedenti più le differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e le posizioni economiche successive di ogni categoria;
- alle quote di indennità di comparto poste a carico del fondo;
- agli oneri di riclassificazione ex III e IV qualifica.

Una volta quantificate e separate tali risorse - verificando naturalmente che il loro ammontare fosse ricompreso nel tetto delle risorse stabili del fondo - si è proceduto alla contrattazione vera e propria sulla quota restante di risorse, avendo cura di rispettare l'indirizzo contrattuale fornito con delibera di Giunta n. 43 del 2/10/2019 relativamente alla contrattazione decentrata integrativa anno 2019/2021

In particolare si è proceduto sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili fra le diverse modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.68 CCNL Comparto Funzioni locali relativo all'anno 2022, la seguente ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, per i diversi utilizzi:

a.	premi correlati alla performance organizzativa	almeno	58,49 %
b.	premi correlati alla performance individuali	il	30,00 %
c.	indennità condizioni di lavoro	l'	1,31 %
d.	compensi per specifiche responsabilità	fino al	9,82 %
e.	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento l'		0,40 %

Ai fini della corresponsione del trattamento accessorio si applicherà il sistema di valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale che risulta aggiornato dal D.lgs 74/2017 e che recepisce le "Linee guida per le Camere di Commercio sul sistema di misurazione e valutazione della performance" predisposte da Unioncamere Nazionale di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica di cui alla delibera di Giunta Camerale n. 57 del 10/12/2019.

Gli importi della "performance individuale", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

Per quanto concerne l'attribuzione della progressione economica si osserverà anche il disciplinare per le relative procedure adottato con Disposizione Generale n. 6 del 23.12.2019.

Circa il rispetto dei principi di legge e di contratto con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa, si fa presente che l'Accordo di cui trattasi si è limitato a regolare l'aspetto economico da definire nell'anno per le materie oggetto di contrattazione decentrata.