



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		07/8/2014
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2013
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale dell'Ente f.f.</p> <p>Parte Sindacale RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP/CGIL; FP/CISL; CSA; UIL Federazione Poteri Locali Organizzazioni sindacali firmatarie: Tutte</p>
Soggetti destinatari		Personale dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo		Utilizzo risorse decentrate tra gli istituti previsti dalle norme contrattuali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori n. 6 del 31/07/2014
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa	Parere favorevole
	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 2013-2015, previsto dall'art.10, del dlgs 150/2009 è stato approvato con Determinazione d'Urgenza n.9 del 17/06/2013, ratificata con delibera di Giunta n.69 dell'11/07/2013
		E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del dlgs 150/2009 con deliberazione n.4 del 28/01/2014
	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del dlgs 150/2009	
	La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2013 è stata approvata con deliberazione n. 87 del 15/07/2014 -	

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

Si riportano qui di seguito i criteri di utilizzo delle risorse stabili e variabili disciplinati nel CCDI.

- **UTILIZZO RISORSE STABILI**

-

1. Progressioni economiche

L'art.5 del CCNL 31.3.1999, dispone che, all'interno di ciascuna categoria, è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici e che la stessa si realizza nel limite delle risorse stabili disponibili nel fondo e dei previsti criteri.



Il successivo art. 23 –Progressioni economiche- del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che le stesse sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e che la collocazione nella fascia di merito alta, ai sensi dell’art. 19, comma 2 dello stesso decreto, costituisce titolo prioritario ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche.

Il comma 21 dell’art.9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122 recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica” prevede che le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree del personale contrattualizzato disposte per gli anni 2011, 2012 e 2013 abbiano effetto, per i predetti anni, ai soli fini giuridici .; la circolare n. 12 del 15 aprile 2011 del Ministero dell’Economia e delle Finanze ha chiarito che l’espressione “progressioni di carriera comunque denominate”, è da intendersi anche ai passaggi all’interno delle categorie.

UTILIZZO RISORSE VARIABILI

1) Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento della produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17 comma 2 lettera a) così come modificato dall’art. 36 del CCNL 22.01.2004)

L’attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata dai competenti dirigenti, che si avvale dei Responsabili di Servizio e/o titolari di Posizione Organizzativa nel rispetto dei criteri definiti dal sistema di valutazione vigente.

- 2) Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di indennità maneggio valori e disagio**
In applicazione dell’art.17 , comma 2, lett. d), ed e) del CCNL 1.04.1999 sono riconosciute le seguenti indennità:
- Indennità maneggio valori** è corrisposta nei giorni di prestazione lavorativa nella misura di € 1,03 al giorno al cassiere o suo sostituto;
 - Indennità disagio** è corrisposta mensilmente al personale categoria A e B individuato dai Dirigenti per interventi notturni e festivi determinata in € 55,78 mensile.



UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

ART. 1 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate, determinate con deliberazione di Giunta camerale n. 86 del 16/07/2014 ammontano a € **283.607** (risorse stabili) e € **205.816** (risorse variabili). Esse sono così utilizzate:

RISORSE STABILI € 234.918,00 (al netto della riduzione di € **34.916,64** per riduzione di personale e di €13.772 per confronto con Fondo anno 2010)

Fondo per la progressione orizzontale	€	121.871,00
Fondo per l'indennità di comparto	€	20.599,00
Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni organizzative	€	64.557,00
Altri Istituti	€	1.868,00
Non utilizzate	€	26.023
Totale	€	234.918

RISORSE VARIABILI € 179.184 (al netto della riduzione di € 26.632 per riduzione di personale)

Produttività e miglioramento servizi anno 2013	€	178.193
Indennità varie 2013	€	991
Totale	€	179.184



**Camera di Commercio
Brindisi**

Si attesta la coerenza di quanto previsto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa , come disciplinata dai vigenti sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

I risultati attesi del maggiore impegno dei dipendenti destinatari del presente contratto decentrato sono rappresentati dagli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance di ogni anno e comunicati a ciascun dipendente, oltre ad ulteriori obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati dal competente dirigente.

La valutazione dei risultati conseguiti rispetto a quelli previsti sarà fatta a consuntivo secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente.

