



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		16/05/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		ANNO 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<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 Federazione Poteri Locali Organizzazioni sindacali firmatarie: FP/CGIL; FP/CISL; CSA;
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dell'Ente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		Utilizzo risorse decentrate tra gli istituti previsti dalle norme contrattuali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno	Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori dell'8 maggio 2018
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Il Piano della performance 2017-2019, previsto dall'art.10 del d.lgs 150/2009 è stato approvato con determinazione d'Urgenza n. 1 del 27/01/2017, ratificata con delibera di Giunta n. 2 del 24/03/2017.</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017/2019 con determinazione d'Urgenza n. 2 del 27/01/2017, ratificata con delibera di Giunta n.3 del 24/03/2017, all'interno del quale è confluito in una apposita sezione il programma triennale della trasparenza e dell'integrità.</p> <p>Si fa presente infatti che il D.Lgs. 33/2013 - come modificato dal più recente D.lgs 97/2016 dal 2017- ha abrogato l'obbligo di redazione del Programma triennale per la trasparenza ed integrità previsto dalla precedente versione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2017 sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art.16, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge</p>

### 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.

L'art. 23 del D.lgs 150/2009 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ..... sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche 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".

Nell'anno 2017 non è possibile attribuire nuove progressioni economiche in quanto non vi sono dipendenti che posseggono i requisiti per partecipare alla selezione di cui all'art. 9, comma 1 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomia Locali sottoscritto l'11/04/2008.

## 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 dal competente dirigente, 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: € 1.126,42

In applicazione dell'art.17 , comma 2, lett. d), ed e) del CCNL 1.04.1999 sono riconosciute le seguenti indennità:

- a. **Indennità maneggio valori** è corrisposta nei giorni di prestazione lavorativa nella misura di € 1,03 al giorno al cassiere o suo sostituto (1,03 x12 x 26 giorni) = €321,36 (Categoria C)
- b. **-Indennità disagio** è corrisposta mensilmente al personale categoria A e B individuato dai Dirigenti per interventi notturni e festivi determinata in € 55,78 mensile: ~~svolte dal~~



~~personale delle categorie A,B,C. ed in particolare per indennità interventi notturni e festivi (€ 55,78 x12)= € 669,36~~

c. **-Indennità per attività di conduzione auto camerale**

Al dipendente che svolge la suddetta attività spetta un'indennità giornaliera prevista dall'art.41 del CCNL del 22.01.2004 per il periodo di effettiva esposizione al rischio, determinata in € 1,15 giornaliera (€ 30,00 mensile/ 26 gg). Nell'anno 2017 risulta che tale attività è stata effettuata per n.118 giornate. (€ 135,70).

3) **Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano responsabilità** al personale della categoria C/D: € 2.500,00

Nell'ambito dell'articolazione organizzativa ed in considerazione delle complesse esigenze funzionali ovvero di specifiche responsabilità e professionalità richieste ed affidate al personale inquadrato nella categoria D non incaricato di posizione organizzativa ed al personale di categoria C, il compenso annuo lordo stabilito dall'art.7 del CCNL 9.05.2006 per la valorizzazione delle "specifiche responsabilità" nella misura massima di € 2.500,00 viene riconosciuto, sulla base degli individuali incarichi comportanti l'assunzione di responsabilità all'esterno e all'interno dell'Ente, negli importi di seguito specificati:

Responsabilità	Periodo incarico	Importo
Provveditorato Cat. C	1/1/2017-31/12/2017	€ 2.500,00

## UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

### ART. 1 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate al netto delle riduzioni determinate con deliberazione di Giunta camerale n. 33 del 11/07/2017 ammontano a **€ 186.487,69** (risorse stabili) e **€133.814,47** (risorse variabili) ed **€ 34.907,87**. per economie di risorse variabili certificate non soggette al limite come di seguito illustrato:

- **Risorse lorde aventi carattere di certezza, di stabilità e continuità** € **292.929,00**
  - **Risorse lorde aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità** € **138.955,00**
- per l'ammontare complessivo di € **431.884,00**

Le risorse decentrate anno 2017 sono così utilizzate:

**RISORSE STABILI € 186.487,69** (al netto della riduzione di € 93.488,00 -decurtazione permanente- ed al netto della riduzione di € 10.158,31 relativa all'anno 2016 e di € 2,795,00 per effetto dell'art. 23 del D.lgs 75/2017)



Fondo per la progressione orizzontale	€	<b>112.613,48</b>
Fondo per l'indennità di comparto	€	<b>17.759,68</b>
Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni organizzative	€	<b>53.282,63</b>
Altri Istituti	€	<b>1.868,00</b>
Risorse indisponibili	€	<b>0</b>
Non utilizzate	€	<b>963,90</b>
<b>Totale</b>	<b>€</b>	<b>186.487,69</b>

**RISORSE VARIABILI € 133.814,47** (al netto della riduzione di € **5.140,53** per riduzione di personale effettuata nel 2016) + € **34.907,87** per economie di risorse variabili certificate non soggette al limite.

Produttività e miglioramento servizi anno 2017	€	<b>165.095,92</b>
Indennità varie 2017	€	<b>1.126,42</b>
Specifiche Responsabilità 2017	€	<b>2.500,00</b>
<b>Totale</b>	<b>€</b>	<b>168.722,34</b>

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.