

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione ( bozza ipotesi)</b>		24/05/2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		ANNO 2016
<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 n. del
	<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>	Il Piano della performance 2016-2018, previsto dall'art.10 del dlgs 150/2009 è stato approvato con determinazione d'Urgenza n. 1 del 26/01/2016, ratificata con delibera di Giunta n. 4 del 13/04/2016.
		E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del dlgs 150/2009 con determinazione d'Urgenza n. 2 del 27/01/2016, ratificata con delibera di Giunta n.5 del 13/04/2016.
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 2016 è stata approvata con delibera di Giunta n.14 del 13/04/2017.	

### 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.

## **2.Risorse Indisponibili**

Per effetto di quanto riportato nella delibera di Giunta n.16 del 13/04/2017 si sono rese disponibili le risorse relative a progressioni economiche e indennità di comparto del dipendente ex Categoria D assunto nella qualifica dirigenziale, giusta Delibera di Giunta n.196 del 30/12/2014 precedentemente quantificate in € 6.411,96 (€5.789,56+ 622,40).

### **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: € 1.051,67**

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 (1,03 x12 x 26 giorni) = €321,36 (Categoria C)

**-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

#### **-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 2016 risulta che tale attività è stata effettuata per n.53 giornate. (€ 60,95).

2) **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	1/1/2015-31/12/2015	€ 2.500,00

## UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

### ART. 1 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate, rideterminate definitivamente con deliberazione di Giunta camerale n. 17 del 13/04/2017 ammontano a € **186.487,69** (risorse stabili) e € **133.814,47** (risorse variabili) ed € **68.095,81**. per economie di risorse variabili certificate non soggette al limite come di seguito illustrato:

- **Risorse lorde aventi carattere di certezza, di stabilità e continuità** € **290.134,00**
  - **Risorse lorde aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità** € **138.955,00**
- per l'ammontare complessivo di € **429.089,00**

Le risorse decentrate anno 2016 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)

Fondo per la progressione orizzontale	€	<b>113.276,25</b>
Fondo per l'indennità di comparto	€	<b>17.897,08</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>163,73</b>
<b>Totale</b>	<b>€</b>	<b>186.487,69</b>



Camera di Commercio  
Brindisi

**RISORSE VARIABILI € 133.814,47** (al netto della riduzione di € 5.140,53 per riduzione di personale effettuata nel 2016) + € 68.095,81 per economie di risorse variabili certificate non soggette al limite.

Produttività e miglioramento servizi anno 2016	€	<b>198.358,61</b>
Indennità varie 2015	€	<b>1.051,67</b>
Specifiche Responsabilità	€	<b>2.500,00</b>
Totale	€	<b>201.910,28</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.