**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Data di sottoscrizione** | | 13/05/2015 |
| **Periodo temporale di vigenza** | | ANNO 2014 |
| **Composizione**  **della delegazione trattante** | | Parte Pubblica  Presidente: Segretario generale dell’Ente f.f.  Parte Sindacale  RSU  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:  FP/CGIL; FP/CISL; CSA; UIL Federazione Poteri Locali  Organizzazioni sindacali firmatarie:  Tutte |
| **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  **Allegazione della Certificazione dell’Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa** | Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori prot. n.0007938 del 17/04/2015 |
| 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 2014-2016, previsto dall’art.10 del dlgs 150/2009 è stato approvato conDeterminazione d’Urgenza n.2 del 4/02/2014, ratificata con delibera di Giunta n.20 del 26/02/2014 |
| 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 2014 è in fase di approvazione. |

**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.

-**Indennità per attività di conduzione auto camerale** (€ 30 x 12) = 360,00

Al dipendente che svolge la suddetta attività spetta un’indennità per il periodo di effettiva esposizione al rischio, nella misura prevista dall’art.41 del CCNL del 22.01.2004. il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il dipendente risulti assente (ferie, malattia, permessi, aspettativa).

1. **Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione dei compensi per l’esercizio di compiti che comportano responsabilità** al personale della categoria C/D: € 5.000*,*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:

* € 2.500,00 al dipendente di categoria D ai quali sia stata assegnata con formale atto documentale la responsabilità dell’Ufficio Metrico
* € 2.500,00 al dipendente di categoria C ai quali sia stata assegnata con formale atto documentale la responsabilità del Provveditorato

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2014**

ART. 1 UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate, determinate con deliberazione di Giunta camerale n. 143 del 23/10/2014 ammontano a **€ 284.983,00** (risorse stabili) e **€ 205.816,00** (risorse variabili) ed € **73.000,00** per economie di risorse variabili certificate non soggette al limite. Queste economie sono integrate dell’importo di € 6.656,00 relative a retribuzione di risultato per posizioni organizzative 2013 non assegnate come da prospetto di seguito illustrato:

Fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2013:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Denominazione P.O. | Retribuzione Posizione | Retribuzione Risultato |  |
| AAGG e Personale | **€ 12.911,48** | **€ 3.227,85** | **Non assegnata** |
| Ragioneria e Patrimonio | **€ 12.911,48** | **€ 3.227,85** | **Non assegnata** |
| Anagrafe | € 12.911,48 | € 3.227,85 | Affidato incarico |
| Regolazione del Mercato | € 12.911,48 | € 3.227,85 | Affidato incarico |

Le risorse decentrate anno 2014 sono così utilizzate:

**RISORSE STABILI € 225.392,00** (al netto della riduzione di € **44.442,00** per riduzione di personale e di **€15.148**,**00**per confronto con Fondo anno 2010)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fondo per la progressione orizzontale | **€** | **121.403,00** |
| Fondo per l’indennità di comparto | **€** | **19.504,00** |
| Fondo per la retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni organizzative | **€** | **64.557,00** |
| Altri Istituti | **€** | **1.868,00** |
| Non utilizzate | **€** | **18.060,00** |
| Totale | **€** | **225.392,00** |

**RISORSE VARIABILI € 171.919,00**  (al netto della riduzione di **€ 33.898** per riduzione di personale) + **€** **73.000,00** per economie di risorse variabili certificate non soggette al limite.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Produttività e miglioramento servizi anno 2014 | **€** | **238.568,00** |
| Indennità varie 2014  Specifiche Responsabilità | **€**  **€** | **1.351,00**  **5.000,00** |
| Totale | **€** | **244.919,00** |

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.