

Contratto integrativo economico
anno 2016

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
redatta ai sensi della circolare M.E.F. n. 25 del 19.7.2012
(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 30.3.2001, n. 165)

Obiettivi

Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino e utente costituiscono i principi generali ai quali è ispirata la redazione degli schemi della *Relazione illustrativa* e della *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi, secondo quanto previsto dalla Circolare del Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012.

Le relazioni, secondo la normativa vigente, sono finalizzate:

- a dotare la *delegazione trattante di parte pubblica* di uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino/utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web dell'Ente, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

Tipologie di atti di contrattazione integrativa interessati agli schemi

La contrattazione integrativa presso la Camera di Commercio di Lecce è regolata dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "**Regioni – Autonomie locali**", di volta in volta vigenti.

Tutti i contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede decentrata dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti devono rispettare limiti e materie previsti ed essere, in ogni caso, sottoposti a certificazione da parte dell'Organo di controllo, per una ordinata verifica, in particolare, dei riflessi economici cui tali contratti danno luogo.

Gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:

- *contratti integrativi normativi* - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- *contratti integrativi economici* - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede decentrata e sono riferiti, su indicazione del C.C.N.L., ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere sottoscritti nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Relazione illustrativa

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto. Autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge.*
2. *Illustrazione dell'articolato del contratto. Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Modalità di utilizzo delle risorse accessorie. Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali. Altre informazioni utili.*

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo	18 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	anno 2016
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica</u> Presidente: dr. Francesco De Giorgio, Segretario Generale Segretaria verbalizzante: dr.ssa Laura Capoccello <u>R.S.U.</u> dr.ssa Antonia Pulimeno dr.ssa Daniela Ranfoni dr. Angelo A. Russo rag. Salvatore Stefanizzi <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> C.G.I.L. F.P. delegato sig. Paolo Taurino C.I.S.L. F.P. delegato sig. Elio Giannuzzi
Soggetti destinatari	Personale dipendente dalla Camera di Commercio di Lecce con inquadramento in categoria non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo	Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2016

Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo <u>deve essere positivamente resa</u> sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (art. 40, comma 3- <i>seccies</i> , ed art. 40- <i>bis</i> , comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001) <u>con riferimento a tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative</u> (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti); al riguardo si rammenta inoltre che:
	Certificazione dell'Organo di controllo interno da allegare alla Relazione illustrativa.	<p>a) non sono ammesse relazioni "cumulative", riferite, cioè, a più ipotesi di accordo e, pertanto, <u>ogni singola ipotesi di accordo deve essere corredata da specifiche relazioni</u>;</p> <p>b) in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, <u>l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito</u>.</p> <p><u>Ai fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.</u></p> <p>La presente sezione rappresenta la parte dell'iter procedurale riservata all'intervento dell'Organo di controllo interno ai fini del rilascio della certificazione.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, triennio 2016/2018, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 18 del 29.1.2016 e modificato con deliberazione n. 101 del 22.11.2016.</p> <p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione triennio 2016/2018, con deliberazione della Giunta camerale n. 19 del 29.1.2016.</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *ae*, della Costituzione.

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13;

b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-*bis*, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 comma 1, lettere *a*) e *b*), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a*) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b*) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
- c*) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d*) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e*) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- f*) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- g*) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h*) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (norma non applicabile alle Camere di Commercio, stante la gratuità degli incarichi);
- i*) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

La Relazione della Performance per il 2016 è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 26 del 3.7.2017 e validata dall'O.I.V. con nota prot. n. 21605 dell'11.9.2017, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009.

Illustrazione dell'articolato del contratto. Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Modalità di utilizzo delle risorse accessorie. Risultati attesi in relazione agli utilizzi del Fondo ed all'erogazione delle risorse premiali. Altre informazioni utili.

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione, ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, emerge l'esigenza - considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (art. 4 del D.Lgs.n.150/2009) e che il comma 4 dell'art. 40 *bis* del D.Lgs.n.165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza - di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei *risultati attesi* previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine, appare opportuna l'indicazione dei *risultati attesi* dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009.

Per illustrare i risultati attesi, si dovranno pertanto prendere in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno **2016**, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

Gli **obiettivi** del piano della performance per il 2016 sono stati approvati con **deliberazione della Giunta camerale n.18 del 29.1.2016** e aggiornati con **deliberazione della Giunta camerale n.101 del 22.11.2016**.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 264 del 23.12.2011. Di esso si dà atto nel contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011, il quale recepisce ed enfatizza le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiarietà*, in coerenza con il Titolo III del D.Lgs.n.150/2009.

Il sistema è stato aggiornato con deliberazione della Giunta camerale n. 180 dell'1.10.2012.

Il contratto integrativo in discussione regola l'utilizzo delle risorse relative all'**anno 2016**, conformemente con quanto previsto in sede di contrattazione decentrata in data 30.12.2011.

Il Fondo risorse decentrate del 2016 è stato nuovamente ricostituito con deliberazione della Giunta camerale n.60 del 29.11.2019, a seguito della revisione dei Fondi, dei cui esiti si è dato atto nella deliberazione della Giunta camerale n.2 del 18.01.2019.

In sede di incontro di contrattazione decentrata in data **18.12.2019**, le parti, tenuto conto delle disponibilità effettive determinatesi a seguito dell'utilizzo delle risorse per impieghi fissi e continuativi già conseguenti all'applicazione del vigente contratto decentrato di parte normativa, hanno condiviso **l'utilizzo delle disponibilità residue** per il finanziamento degli incentivi di produttività, ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale prevede, per ciascun dipendente e per ciascun responsabile di posizione organizzativa la potenziale attribuzione di una quota - il 30% - delle risorse disponibili a titolo di produttività collettiva (connessa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente) e della quota residua pari al 70% in relazione a tre fattori, opportunamente graduati per categoria: PSO (Performance del Responsabile gerarchicamente superiore), POI (performance degli obiettivi individuali) e PCI (Performance delle capacità professionali individuali).

Il tutto in assoluta coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiarietà* (coerenza con il Titolo III del D.Lgs.n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

I **risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono quelli di attribuire il beneficio economico al personale in stretta correlazione al contributo fornito nella realizzazione degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, il cui livello di raggiungimento risulta, in estrema sintesi, il seguente:

Performance Ente	%
Grado di attuazione della strategia (Performance degli obiettivi strategici)	100,00%
Stato di salute dell'Amministrazione	85,00%
Benchmarking	94,00%
Attività e servizi	77,51%
Outcome – impatto dell'azione amministrativa	100,00%

come emerge dalla Relazione sulla performance 2016 sopra richiamata e dal relativo documento di validazione in data 8.9.2017 ad opera dell'O.I.V., in cui “si manifesta apprezzamento per i livelli di performance conseguiti e si valuta positivamente la capacità dell'Ente di dare concreta attuazione alle strategie definite dagli Amministratori e di dare risposte utili al territorio ed al sistema delle imprese”.

Si riporta, di seguito, l'ipotesi di accordo sottoscritta in sede di contrattazione decentrata in data **18.12.2019**.



Camera di Commercio
Lecce

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA
ANNO 2016
PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

Le parti
costituite dalla
Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Lecce
e
dai Soggetti sindacali aventi titolo,
come di seguito rappresentate,
procedono
alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2016;
richiamato il piano di recupero ai sensi del D.L. 6.3.2014 n.16, approvato con deliberazione della
Giunta camerale n.2 del 18.01.2019;
richiamata la rideterminazione del Fondo risorse decentrate anno 2016 di cui alla deliberazione
della Giunta camerale n. 60 del 29.11.2019 (la quale costituisce parte integrante e sostanziale del
presente accordo);
ne definiscono a tutti gli effetti di legge, come segue, gli utilizzi:

Istituti finanziati	Importo
Progressioni economiche di categoria al 31.12.2015	€.208.336,92
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative sulla base degli accordi individuali in essere per l'annualità in questione pari al complessivo erogabile per tale istituto, giusti contratti individuali sottoscritti	€.144.285,11
Indennità di comparto per la quota a carico del Fondo risorse decentrate	€.30.406,65
Importo destinato a valorizzare le alte professionalità	€.3.421,11
Importo destinato a valorizzare le alte professionalità (Economia anni 2014 e 2015)	€.6.842,22
Importo destinato a compensare le specifiche responsabilità come normate, da ultimo, con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011	€.64.515,43



Camera di Commercio
Lecce

Terza quota parte del piano di recupero ai sensi del D.L. 6.3.2014 n. 16, come disposto con deliberazione di giunta camerale n. 2 del 18.1.2019 (destinata a divenire economia di bilancio)	€.66.785,45
Indennità cat. A e B.1	€.129,12
Importo destinato al pagamento delle indennità di rischio, centralino, reperibilità, maneggio valori, come normate, da ultimo, con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011	€.1.636,92
Compensi da terzi	€.344,97
Importo destinato ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi e la performance dell'Ente, definito conformemente al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 264 del 23.12.2011	€.59.979,59
	€.586.683,49

formalizzano

l'ipotesi di contratto decentrato integrativo di parte economica, per l'anno 2016, la quale viene letta, confermata e sottoscritta per la definitiva approvazione.

Lecce, 18 dicembre 2019

Dr. Francesco DE GIORGIO

Segretario Generale

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Dr.ssa Antonia PULIMENO

Dr.ssa. Daniela RANFONI

Dr. Angelo Antonio RUSSO

Rag. Salvatore STEFANIZZI

Rappresentanti OO.SS. territoriali

C.G.I.L. F.P. Sig. Paolo Taurino

C.I.S.L. F.P. Sig. Elio Giannuzzi

U.I.L. F.P.L.

C.S.A Regioni Autonomie Locali

ASSENTE

ASSENTE

Struttura della relazione tecnico-finanziaria

La relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è stata suddivisa nei seguenti quattro moduli obbligatori:

1. *Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*
2. *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*
3. *Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa*
4. *Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.*

Modulo 1

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa trova definizione finale nella **deliberazione della Giunta camerale n.60 del 29.11.2019**, specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare del Fondo in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti.

La sua formale adozione rappresenta la premessa necessaria per l'avvio della contrattazione integrativa.

Si rappresenta, di seguito, la **costituzione delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale per l'anno 2016**.