

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	
Periodo Temporale di Vigenza	01/01/2021 - 31/12/2023
Composizione della Delegazione Trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente: dott. ssa Fausta Emilia Clementi – Segr. Gen. f.f.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL FPS UIL Federazione Poteri Locali FEDIR DIREL COSMED</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie FP CGIL UIL Federazione Poteri Locali</p> <p>RSU non presente</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Camera di Commercio I.A.A. del Gran Sasso d'Italia
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none">a) Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57b) Criteri per la determinazione della retribuzione di risultatoc) Retribuzione degli incarichi ad interimd) Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenzae) Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativof) Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di leggeg) Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990h) Clausola di salvaguardiai) Trattamento economico del dirigente in distacco sindacalej) Interpretazione autentica

		k) Disposizioni transitorie e finali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo interno Eventuali osservazioni
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2016
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Preliminarmente si rappresenta che il presente contratto è il primo sottoscritto dalla Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia che è sorta, in data 9/12/2020, per accorpamento delle camere di commercio de L'Aquila e di Teramo. Inoltre le accorpate Camere di Commercio de L'Aquila e di Teramo non erano obbligate, in applicazione dei precedenti CCNL, alla sottoscrizione del CDI di ente.

Il presente Contratto Decentrato Integrativo ha un'architettura che segue, per le materie trattate, quanto riportato all'art. 46 – comma 1 – del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali - triennio 2016-2018 del 20/12/2020.

Di seguito si procede all'analitica disamina del contenuto normativo del contratto.

Art. 1 – Campo di applicazione e durata

In tale articolo sono definiti gli ambiti di applicazione del contratto (personale dirigente della Camera di Commercio del Gran Sasso d'Italia con contratto a tempo indeterminato e determinato),

la durata del contratto (1/1/2021-31/12/2023), la decorrenza degli effetti del contratto (giorno successivo alla sua stipula) e la clausola di prorogatio della validità del contratto fino alla sottoscrizione del successivo.

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell’art. 57 del CCNL

L’articolo definisce i criteri di ripartizione delle risorse decentrate quantificate ai sensi dell’art. 57 del Contratto Nazionale, tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato con indicazione della percentuale del fondo destinata a quest’ultima.

Si stabilisce, altresì, il regime transitorio da applicare per la quantificazione della retribuzione di risultato in attesa della assegnazione definitiva degli incarichi ed il trasferimento a risultato della quota di retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile assegnare.

Infine si stabilisce di assegnare a retribuzione di risultato le risorse una-tantum derivanti da risparmi del fondo dell’anno precedente o da rinnovi contrattuali.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della Retribuzione di Risultato

Nell’articolo si stabilisce che la retribuzione di risultato è assegnata sulla base delle risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione e che il punteggio minimo della performance individuale, per la sua assegnazione, è del 65%.

Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all’art. 58, comma 2, del CCNL in ragione dell’impegno richiesto, ai fini dell’integrazione della retribuzione di risultato del dirigente in caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell’incarico, ai sensi dell’art. 58 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell’incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L’articolo definisce le percentuali di incremento della retribuzione di risultato nelle ipotesi di incarico ad interim (30% della retribuzione di posizione del posto temporaneamente vacante) è l’incremento della retribuzione di risultato (10%) del dirigente incaricato della RPCT se tale incarico è aggiuntivo a quello dell’area di competenza.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Con l’art. 5 le parti hanno dato atto di procedere in una successiva fase alla eventuale disciplina del welfare integrativo.

Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all’utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all’art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

L’articolo 6 definisce, le percentuali di assegnazione al dirigente delle somme pervenute da specifiche disposizioni di legge (riduzione del 30%). Inoltre in tale articolo si definisce la percentuale delle risorse provenienti da terzi che per il 50% incrementano la retribuzione di risultato del dirigente titolare dell’incarico aggiuntivo e per la restante parte confluisce nella retribuzione di risultato degli altri dirigenti.

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990.

Nell’articolo vengono individuate le aree titolari di servizi pubblici essenziali i cui dirigenti sono esonerati dallo sciopero.

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020

L'articolo regola la clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020; in particolare viene determinata nel 75% la percentuale della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico da riconoscere al dirigente destinatario di un nuovo incarico se, a seguito di processi di riorganizzazione c'è stata la revoca del precedente incarico. Tale differenziale è riconosciuto fino alla data di scadenza del precedente incarico con riduzione di un terzo per ogni anno successivo fino al terzo anno.

L'articolo regola, altresì, la fonte di finanziamento di tale indennizzo che trova capienza esclusivamente nel fondo poiché prevede che l'importo contrattato possa essere proporzionalmente ridotto ove nel fondo non ci fosse la necessaria copertura.

Art. 9 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati.

L'articolo rinvia a successivi accordi la regolamentazione della materia poiché nell'ente, al momento, non è presente la fattispecie da regolamentare.

Art. 10 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

L'articolo riconosce, quale elemento di garanzia della retribuzione, ai dirigenti in distacco sindacale, un trattamento pari al 75% delle voci retributive percepite nell'ultimo anno solare; tale quota di garanzia sarà erogata, con carattere di fissità e periodicità mensile, per l'85%, mentre il restante 15% sarà erogato in fase di erogazione della retribuzione di risultato degli altri dirigenti.

Art. 11 – Interpretazione autentica

L'articolo regola le controversie sul contratto, le parti, con le procedure previste dall'art. 8 del CCNL 17/12/2020, procedono all'interpretazione della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

Art. 12 – Disposizioni transitorie e finali

L'articolo regola la distribuzione delle risorse provenienti dal rinnovo contrattuale, ex art. 56, comma 1 (1,53% del monte salari 2015) che non hanno generato l'incremento della retribuzione di posizione dei dirigenti. Si dispone che gli stessi siano attribuiti ai dirigenti proporzionalmente con la retribuzione di risultato assegnata nell'anno 2021.

Nel contratto, infine, è riportato lo schema di composizione del fondo.

IL TITOLARE DELLA P.O.
REGISTRO IMPRESE, PERSONALE E TRIBUTI

dott. Stefano Ricci

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.

dott.ssa Fausta Emilia Clementi