

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI REVISIONE
CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO (cd Articolato)**

(ART. 40 – comma 3 – sexies- D. Lgs 165/2001 – Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione		Verrà riportata la data di definitiva sottoscrizione dell'accordo; le trattative per la sottoscrizione dell'accordo si sono avviate e concluse in data 13 ottobre 2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Generale Parte Sindacale: OO.SS. firmatarie del CCNL 2006-2009; RSU
Soggetti destinatari		2% dell'organico del personale della CCAIA di Chieti
Materie trattate del contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. Elevazione del limite individuale di straordinario
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della certificazione dello Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Certificazione del Collegio dei Revisori acquisita in data 27.11.2014
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: a) Piano della performance 2011-2013 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 26 del 14.03.2011; b) Piano della performance 2012-2014 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 11 del 13.02.2012; c) Piano della performance 2013-2015 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 10 del 26.02.2013; d) Piano della performance 2014-2016 approvato con provvedimento n. 2 del 31.01.2014
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009: a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 26 de 14.03.2011; b) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 11 de 13.02.2012; c) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-



		<p>2015: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 43 del 27.0.3.2013;</p> <p>d) Programmazione triennale prevenzione della corruzione e piano trasparenza 2014-2016: approvato con provvedimento n. 3 del 31/01/2014</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: Articolo abrogato dall'art. 3 comma 1 lett. i) del D.Lgs. 33/2013: Le pubblicazioni sono garantite ai sensi del D.Lgs. 33/2013</p>
		<p>La Relazione della Performance anno 2011 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009: in data 12/10/2012. (approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 63 del 28/06/212)</p> <p>La Relazione della Performance anno 2012 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009: in data 13/09/2013. (approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 90 del 27/06/213)</p> <p>La Relazione della Performance anno 2013 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009: in data 01/09/2014. (approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 100 del 15/07/214)</p>

2. Illustrazione articolato del contratto e relativa 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

2.a Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Come già avvenuto per le precedenti sessioni di contrattazione decentrata, l'accordo raggiunto con la delegazione di parte sindacale in data 13/10/2014 ha riguardato materie di competenza della contrattazione decentrata integrativa da effettuare annualmente se si verifica la fattispecie dell'elevazione del limite individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000.

L'impianto contrattuale concernente il ricorso e la remunerazione del lavoro straordinario pone a carico dell'Amministrazione due vincoli: uno di natura finanziaria e l'altro in termini di prestazioni.

Il primo vincolo fissato dall'art. 14 del CCNL 1/4/1999 prevede un tetto massimo di risorse finanziarie destinabili al lavoro straordinario: nella Camera di Commercio di Chieti, applicando tale disposizione, per l'anno 2014, è stata stanziata una somma pari ad € 17.849,90.

Il secondo vincolo fissato, sempre dall'art. 14 del CCNL 1/4/1999, prevede che il limite massimo individuale di lavoro straordinario sia fissato in 180 ore. Tuttavia, l'art. 38, comma 3, CCNL 14/09/2000, stabilisce che per un numero di dipendenti, non superiore al 2% dell'organico, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, il limite individuale di lavoro straordinario può essere elevato in sede di contrattazione decentrata. In ogni caso il ricorso al lavoro straordinario è preventivamente autorizzato dal Dirigente, previa verifica della disponibilità finanziaria come sopra descritto.

Articolo unico ipotesi di accordo

Trattandosi di contratto integrativo per l'elevazione del limite massimo individuale di straordinario per l'anno 2014, l'ipotesi di accordo consta di un solo articolo. L'ipotesi di accordo prevede l'elevazione del limite massimo di straordinario per due unità di personale. In realtà, in sede di contrattazione, l'Amministrazione aveva evidenziato l'esigenza per una sola unità; la locale RSU ha proposto l'elevazione per due unità. L'Amministrazione ha subordinato l'accettazione di questa ipotesi solo ed esclusivamente in funzione di uno specifico parere favorevole del Collegio dei Revisori.

Nell'articolo dell'ipotesi di accordo è anche evidenziato che in nessun caso lo stanziamento per il ricorso al lavoro straordinario potrà essere superiore a quanto già previsto in bilancio (nell'ammontare già sopra indicato).

2.b Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (Fondo risorse decentrate)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.c Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione collettiva.

L'ipotesi di accordo oggetto di relazione si limita a disciplinare gli aspetti relativi all'elevazione del limite massimo di lavoro straordinario per l'anno 2014. Pertanto il suo effetto è circoscritto all'ambito temporale indicato (2014) e non comporta alcun effetto abrogativo sui contratti decentrati precedentemente sottoscritti

2.d illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009), le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabili ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tuttavia, in relazione all'oggetto dell'accordo, è opportuno evidenziare che le ore di straordinario rese, da parte di ciascun dipendente, sono sempre oggetto di autorizzazione preventiva da parte del Dirigente competente.

2.e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.f Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tuttavia è opportuno precisare che lo straordinario oggetto di elevazione, nell'ambito dell'ipotesi di accordo, è correlata all'attività di assistenza agli organi istituzionali nell'ambito dei programmi ed obiettivi strategici definiti anche nel Piano della Performance. Nello specifico l'azione camerale di promozione del territorio insiste in particolar modo sulle seguenti direttrici:

- Promozione turistica Costa dei Trabocchi;
- Campus Automotive;
- Azienda Speciale per la gestione dei porti di Ortona e Vasto (ASPO);
- Valorizzazione dei Centri storici di Chieti, Lanciano, Vasto, Ortona e San Salvo.

Nel corso dell'anno 2014, al perseguimento di tali obiettivi, si aggiungono poi le procedure per il rinnovo del Consiglio camerale.

Il perseguimento di tali progetti, poiché coinvolge anche altre Istituzioni, richiede un costante intervento degli organi istituzionali per cui è necessario un costante e continuo presidio dell'Ufficio di Segreteria per garantire il corretto funzionamento.

Chieti, 3 novembre 2014

IL RESPONSABILE

Ufficio "Risorse umane relazioni sindacali"
(Fabrizio Rosini)

IL DIRIGENTE

Area I "Amministrazione"
(Benito Profeta)

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI REVISIONE
CONTRATTO INTEGRATIVO**

Trattandosi di relazione sul contratto integrativo concernente l'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 co. 3 del CCNL 14/09/2000, la relazione tecnico-finanziaria sarà sintetizzata in un unico punto finalizzato ad evidenziare l'assenza di effetti economici ulteriori in termini di costo del personale, poiché l'elevazione dello straordinario non comporterà in nessun caso l'elevazione dello stanziamento rispetto a quanto previsto nel bilancio di previsione per € 17.849,90.

Per quanto, invece, attiene il fondo per le risorse decentrate, la materia sarà oggetto di successiva relazione in quanto le previste relazioni sindacali, seppur avviate il 13 ottobre u.s. si concluderanno, presumibilmente, nel corso della successiva riunione fissata per il 5 novembre p.v..

Chieti, 3 novembre 2014

IL RESPONSABILE

Ufficio "Risorse umane relazioni sindacali"
(Fabrizio Rosini)

IL DIRIGENTE

Area I "Amministrazione"
(Benito Profeta)