



**Relazione illustrativa dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo annuale 2011
del personale dipendente non dirigente della CCIAA di Latina**

La presente relazione viene redatta, ai fini dell'applicazione degli articoli 40 e, anche, del 40 bis, del D.Lgs. n.165/2001 che recita "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti ..."

L'ipotesi di accordo, sottoscritta il 28/03/12, ha focalizzato la propria attenzione, in particolare, sulle novità in materia di relazioni sindacali e sull'introduzione del nuovo sistema di valutazione, di cui all'art.7 del D.Lgs. n.150/09, con specifico riferimento alla performance, organizzativa ed individuale, e sull'impatto della stessa sul trattamento retributivo variabile di produttività e di risultato. Il tutto finalizzato a realizzare modelli di gestione e di valutazione fortemente e ulteriormente orientati alla valorizzazione delle competenze, delle professionalità, al riconoscimento della meritocrazia, all'individuazione delle specifiche responsabilità e alla differenziazione delle valutazioni del personale dipendente. I contenuti dell'ipotesi rispondono, anche, alle statuizioni derivanti dalla nuova stesura dell'art.5 del D.Lgs. n. 165/01, che amplia, notevolmente, l'autonomia gestionale del datore di lavoro pubblico, assimilata, quasi del tutto, a quella del datore di lavoro privato, assicurando, anche per il tramite della contrattazione decentrata integrativa, il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi erogati dalla CCIAA di Latina, ai sensi di quanto previsto sempre dal D.Lgs. n. 165/01 artt. 40 e 45.

L'ipotesi di accordo è riferita alla sola annualità 2011, restando da definire, entro il 31/12/2012, il nuovo contratto collettivo decentrato integrativo dell'Ente, da adottarsi in linea con le nuove statuizioni in materia dettate dal citato D.Lgs. n. 150/09.

L'allegata ipotesi di accordo decentrato integrativo annuale prevede: 1) disposizioni generali relative ad ambito di applicazione, durata e finalità contrattuali; 2) disposizioni relative ai singoli istituti contrattuali trattati; 3) disposizioni, ulteriori, derivanti dall'adozione del nuovo "Sistema di

misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale camerale” e alla valutazione individuale in se stessa.

Pur non registrandosi grandi novità di impostazione rispetto agli ultimi accordi decentrati integrativi stipulati a valere sulle precedenti annualità si segnalano, comunque: a) il blocco delle progressioni economiche orizzontali, derivante dall’applicazione della L. n. 122/2010, che ha imposto di non superare, per il triennio 2011 – 2013, il previgente valore annuale della retribuzione “ordinariamente spettante”, relativamente, a detto istituto; b) la reintroduzione dell’indennità di maneggio valori, figura ritenuta contrattualmente più consona al tipo di attività svolto dai dipendenti interessati all’erogazione della stessa; c) l’erogazione del trattamento economico di produttività pura attribuito sulla base del citato “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale camerale”. Si è proceduto, altresì, a definire, esclusivamente, i criteri generali di ripartizione e delle modalità di utlizzazione e di attribuzione delle risorse decentrate stesse.

I criteri adottati permettono di utilizzare le risorse decentrate in modo tale da garantire la corresponsione: delle progressioni economiche orizzontali già assegnate ed acquisite, imputate all’apposito fondo contrattualmente previsto; delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Alte Professionalità e delle Posizioni Organizzative, anch’esse imputate all’apposito fondo previsto dai contratti di comparto; delle indennità di comparto, per la quota a carico del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività; delle altre indennità tabellari previste a carico dello stesso Fondo; delle indennità di responsabilità e di maneggio valori; del trattamento economico accessorio di produttività.

Il Segretario Generale
(Avv. P. Viscusi)

28 MAR 2012

Allegati:

1) Ipotesi dell’accordo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente della CCIAA di Latina, anno 2011, sottoscritta in data 28/03/2012.