

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**Ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo DEL 26.07.2022**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di presentazione della ipotesi di contratto integrativo</b>	Avvio della procedura della contrattazione decentrata integrativa con presentazione da parte del Direttore generale dell'ipotesi di accordo alla delegazione trattante in data 26.07.2022, ipotesi sottoscritta dalle parti nella stessa data.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2022</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Direttore generale - Dott. Luca Scandale</p> <p><b>Parte Sindacale:</b> - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione - Componenti RSU</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Accordo economico	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Collegio sindacale ha espresso il proprio parere favorevole in data 02 dicembre 2022.
	<b>Attestazione del rispetto degli</b>	Determinazione del Direttore generale n. 12 di approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024;

	<b>obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con Determinazione del Direttore generale n. 1516 del 20/07/2022 è stato approvato il Piano Triennale Per La Prevenzione Della Corruzione E Per La Trasparenza 2022-2024
		Ai sensi dell'art. 10 e 15 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, Pugliapromozione ha pubblicato: a) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; b) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato.
		Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà le relazioni attestanti il raggiungimento degli obiettivi previsti.  Con Determina n.394 del 30.12.2016 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **Modulo 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 - altre informazioni utili)**

### **A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il contratto integrativo illustra l'accordo economico che si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Agenzia Regionale del Turismo Pugliapromozione.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Indicare l'importo quantificato per ogni voce di utilizzo

- PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (art. 68, co. 1 ccnl 2016/2018): € 120.000,00;
- INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 68 co. 1 ccnl 2016/2018): € 37.000,00;
- NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE (FINANZIATE CON RISORSE STABILI): € 30.000,00;
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68, co. 2, lett. A) ccnl 2016/2018): € 80.000,00;
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68, co. 2, lett. B) ccnl 2016/2018): € 40.890,00;
- COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 70- QUINQUIES comma 1 - CCNL 2016-18 (art. 68 co.2, Lett. E) ccnl 2016/2018); € 80.000,00;

**C) effetti abrogativi impliciti**

----

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance. Le schede valutative inerenti la valutazione della performance individuale dei dipendenti sono previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Tutti i dipendenti che hanno maturato il necessario periodo di permanenza economica, fissato ai sensi del CCI sottoscritto, in coerenza con il vigente CCNL, saranno oggetto di valutazione ai fini della selezione.

I criteri sono descritti nel regolamento adottato dall'ente.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il Contratto decentrato prevede prevalentemente il finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale. Inoltre i risultati attesi mirano all'accrescimento di alcuni servizi esistenti, all'aumento delle prestazioni del personale in servizio, al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

---

Il responsabile P.O. Ufficio Risorse Umane

Dott. Giovanni Occhiogrosso



Il Direttore generale  
Dott. Luca Scandale