

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**Ipotesi contratto collettivo integrativo 2025**

**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 sottoscrizione della ipotesi di contratto integrativo</b>		Sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo in data 11/11/2025.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): SCANDALE LUCA – DIRETTORE GENERALE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FUNZIONE PUBBLICA CGIL FUNZIONE PUBBLICA CISL UIL FLP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FUNZIONE PUBBLICA CGIL FUNZIONE PUBBLICA CISL UIL FPL COMPARTO
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		a) DISPOSIZIONI GENERALI b) TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
<b>Intervento dell'Organo di controllo</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno, con verbale allegato.

<p><b>interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione del Direttore generale 16.10.2024, n. 406 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027;</li> <li>- Determinazione del Direttore generale 25.02.2025 n. 97 di approvazione della prima variazione al Bilancio di Previsione 2025-2027;</li> <li>- Determinazione del Direttore generale 11.06.2025 n. 276 di approvazione della seconda variazione al Bilancio di Previsione 2025-2027;</li> <li>- Determinazione del Direttore generale 04 agosto 2025, n. 402 di approvazione della Terza variazione e assestamento al Bilancio di Previsione 2025-2027;</li> <li>- Determinazione del Direttore generale 15 settembre 2025, n. 453 di approvazione della quarta variazione al Bilancio di Previsione 2025-2027;</li> <li>- Determinazione del Direttore generale nr. 111-2024 del 03 aprile 2024 - approvazione del PIAO 2024-2026;</li> <li>- Deliberazione di giunta regionale 1160 del 07/08/2024 denominata "Pugliapromozione – Agenzia regionale del Turismo (ARET). Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFTP) 2023-2025 e 2024-2026".</li> <li>- Determinazione del Direttore generale nr. 83 del 08 febbraio 2025 - approvazione del PIAO 2025-2027;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinazione del Direttore generale nr. 242 del 30 maggio 2023 - approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025;</li><li>- Piano Triennale 2023-2025 per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con Determinazione D.G. 149/2023 e aggiornato con Determinazione D.G. 77/2025;</li></ul>
		<p>Ai sensi dell’art. 10 e 15 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, l’Agenzia Pugliapromozione ha pubblicato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;</li><li>b) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato.</li></ul>
		<p>Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO (Piano Performance).</p> <p>Con Determina n.394 del 30.12.2016 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.</p>
<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**

Alla luce dell'art. 7 del CCNL 2019/2021 il presente CCI disciplina:

- a) DISPOSIZIONI GENERALI
- b) TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (Art. 80 CCNL 2019/2021):**

- PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (precedenti alla riclassificazione ex art. 78 c. 3 lett. b) del CCNL 2019/2021) € 129.100
- INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA B CARICO FONDO (art. 33 c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004) € 33.400,00
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA € 80.510,00
- PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE € 85.000,00
- INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84 DEL CCNL 2019/2021) € 70.000,00
- DIFFERENZIALI STIPENDIALI (art. 14 CCNL 2019/2021) € 37.250,00

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

Conformemente alla normativa vigente e ai CCNL il sistema di Valutazione della Performance è stato adottato con Determina n.394 del 30.12.2016.

Gli strumenti di premialità del CCDI sottoscritto il 11/11/2025 sono coerenti con il sistema adottato.

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;**

I criteri adottati ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e quelli ulteriori sono definiti in sede di contrattazione decentrata in coerenza delle previsioni del CCI con il principio di selettività delle progressioni economiche.

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

Il presente contratto decentrato, oltre al finanziamento di istituti stabili ed acquisiti previsti dalla contrattazione nazionale e dai precedenti contratti integrativi, mira ad ottenere specifici risultati che riguardano l'accrescimento professionale del personale, il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente con un grado di soddisfazione dell'utenza più elevato, l'introduzione di processi di innovazione organizzativa, il riconoscimento delle prestazioni del personale in servizio, il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

///

Il Responsabile E.Q.  
Ufficio Risorse Umane  
Dott. Giovanni Occhiogrosso

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE  
Il Commissario  
Dott. Luca Scandale