

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

### QUADRO ESAUSTIVO DELLA REGOLAMENTAZIONE DI OGNI AMBITO/MATERIA E DELLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI CHE LEGITTIMANO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA SPECIFICA MATERIA TRATTATA

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2016-2018 il quale, ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate, disponendo che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale, esattamente come il Contratto nazionale di lavoro.

In applicazione del CCNL 2018 l'Ente ha provveduto a costituire la delegazione datoriale, ad approvare gli indirizzi di contrattazione per la delegazione trattante di parte pubblica e a determinare il fondo delle risorse decentrate secondo la nuova e diversa formulazione di cui all'art.67 del nuovo CCNL.

Ciò premesso, il CCI per il triennio 2019-2021 è stato sottoscritto il 25 luglio 2019 in un'unica sessione negoziale, dopo aver portato a termine le fasi di informazione e di confronto previste dal CCNL 21.5.2018. Detto CCI a valere per il triennio 2019-2021 verte sulle seguenti materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art.7 del CCNL 21.5.2018:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nonché la maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art.69;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) la determinazione del valore e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi; detta indennità ha sostituito le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (precisazione utile, ma non è una vera novità);
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Talune delle materie previste dall'art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 ed in specie, quelle di cui alle lettere e) servizi esterni, i) indennità reperibilità, k) numero turni l) arco temporale turni, w) indennità polizia locale e z) esenzione turni, non sono state disciplinate dal CCI di cui trattasi in quanto riferite ad istituti che storicamente non trovano applicazione presso le Camere di Commercio; di tanto si è dato atto nelle premesse del CCI.

La stipula del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 è stata preceduta dall'approvazione da parte degli organi camerali del Nuovo Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e del Personale nonché del Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, che hanno formato oggetto di informazione e confronto con la delegazione di parte sindacale.

#### QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

Le risorse approvate e certificate come disponibili per la contrattazione per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, in applicazione dell'art.68 comma 2 del CCNL 21.5.2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro destinate a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi, disagiate e impicanti il maneggio valori;
- d) compensi per specifiche responsabilità del personale non incaricato di posizione organizzativa;
- e) progressioni economiche dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

E' rispettato il limite di destinazione di cui all'art.68 comma 3 del CCNL 21.5.2018 ed in particolare alla performance individuale è destinato più del 30 % delle risorse variabili; la gran parte delle risorse (68%) al fine del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, è destinata alla performance.

Si evidenzia che per l'anno 2021, per effetto dell'emergenza sanitaria, alla suddetta percentuale di risorse disponibili già prevista dal CCI di cui trattasi per la performance, giusto accordo in data 16 settembre 2021, si sono aggiunte le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.1 comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178, il quale ha disposto che: *"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. [...]"*.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il CCI 2019-2021 realizza un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa; concerne, infatti, il periodo **1/1/2019-31/12/2021** per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, facendo salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

Il CCI di cui trattasi conserverà la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riapriranno il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali già concordate.

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

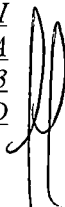
In linea con le più recenti previsioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità, nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance è stato individuato il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese e gli obiettivi dell'Ente, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato.

Il CCI di cui trattasi prevede al riguardo che l'attribuzione dei premi destinati alla performance individuale ed organizzativa sia strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi e sia quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati nel Piano della Performance e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

La valutazione individuale del personale fa riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

Gli incentivi e i riconoscimenti economici sono previsti per coloro che hanno raggiunto il livello di prestazione e di risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi; la misurazione e valutazione dei comportamenti del personale di qualifica non dirigenziale nonché l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale avviene secondo la metodologia di dettaglio condivisa dall'OIV di cui al provvedimento dirigenziale n.125 del 15.6.2020 ad integrazione del Sistema di valutazione della performance approvato con provvedimento n. 6 del 25.6.2019.

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'ARTICOLO 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009 (PREVISIONE DI VALUTAZIONI DI MERITO ED ESCLUSIONE DI ELEMENTI AUTOMATICI COME L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO):



Nella definizione dei criteri per le procedure volte al conferimento delle progressioni orizzontali si è operato in stretta aderenza con la cornice di regole – legali e contrattuali – che operano in materia e che non possono essere modificate in sede di contrattazione integrativa.

Pertanto, le procedure stesse rispondono ad un utilizzo selettivo, rivolto ad un limitato numero di dipendenti e solo alle persone che abbiano dimostrato di avere sviluppato negli anni un'accresciuta competenza nell'ambito del proprio profilo professionale/di competenza in relazione anche alla retribuzione percepita ed alla performance individuale degli ultimi tre anni; occorre altresì essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'accertamento della crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo sono stati ancorati ai seguenti ambiti, con esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio:

- a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
- b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati, secondo la procedura di cui al provvedimento dirigenziale n.126 del 15 giugno 2020 condivisa dall'OIV ad integrazione del Sistema di valutazione della performance approvato con provvedimento n. 6 del 25.6.2019.

Ai fini dell'individuazione delle progressioni economiche attribuibili si tengono presenti:

- il rispetto della permanenza biennale nella posizione economica precedente;
- le valutazioni individuali del triennio precedente l'anno di riferimento,
- il rispetto del rapporto di legge - in misura non superiore al 50% - tra i dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere all'attribuzione di una P.EC e le P.EC. attribuibili; -
- il rispetto del limite delle risorse stabili e di quelle annualmente destinate,
- il rispetto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio di ciascun anno di riferimento del CCI 2019-2021 previa certificazione delle relative risorse decentrate;

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno della selezione, senza ultrattività.

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.

I risultati attesi sono essenzialmente i seguenti:

- valorizzare il ruolo dei dipendenti accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati;

- realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all’interno delle più ampie politiche di gestione del personale, al fine di conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell’azione della Camera secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;

- realizzare un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse disponibili per la contrattazione.

**23 SET. 2021**

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Luca Perozzi

