



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – ANNO 2018
PERSONALE NON DIRIGENTE
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI CUI ALL'ART. 40 COMMA 3-SEXIES D.LGS. 165/2001

La presente relazione illustrativa è redatta secondo lo schema standard di relazione illustrativa di cui alla Circolare n. 25 del 2012 emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto - 21/11/2018 Contratto Collettivo Integrativo: 18/12/2018
Periodo temporale di vigenza	01/01/2018 – 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegazione parte datoriale Presidente: Dott. Luca Perozzi – Segretario Generale f.f. Componente: Dott. Angelo Cionti – Dirigente Area II - «Economico – Finanziaria e Promozione»; Componente: Rag. Adele Rossi – Responsabile della U.O. «Gestione Risorse Umane/UPD» - firmataria dell'ipotesi in data 21/11/2018 assente per la firma del contratto in data 18/12/2018 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP CISL – FPS UIL – FPL CSA Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi : CGIL-FP CISL – FPS Organizzazioni sindacali Firmatarie del contratto: CGIL-FP CISL – FPS
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Benevento
Materie trattate dal contratto integrativo(descrizione sintetica)	Criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal ccnl 21/05/2018 e di immediata applicazione nonché la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato l'ammontare complessivo delle risorse pari ad €. 249.950,00 con verbale n. 16 del 29/11/2018. Il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 17 del 12/12/2018: • ha rilasciato la prescritta certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria connessa all'ipotesi di CCDI 2018, prevista dall'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 nel testo vigente; • ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2018;
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Non è stato effettuato nessun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Camera di Commercio di Benevento ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2018/2020 con delibera di Giunta Camerale n. 58 del 31/07/2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020, previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 con delibera di Giunta Camerale n. 11 del 30/01/2018
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione come attestato dall'O.I.V.
		La Relazione della Performance anno 2017 è stata approvata ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/09, con determinazione del Presidente n. 17 del 29 giugno 2018, ed è stata validata in pari data dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni =====		

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

Con la stipula dell'intesa per l'anno 2018 si è reso necessario definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal ccnl 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità 2018, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

La Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018, innanzitutto, è stata effettuata dalla Giunta Camerale con delibera n. 88 del 15 novembre 2018. Tale costituzione è avvenuta secondo quanto previsto dall'art. 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 ed ammonta a complessive €. 249.950,00 di cui:

- €. 166.209,00 quale risorse di parte fissa comprensive delle risorse di €. 27.900,00 che derivano dalla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e che, ai sensi dell'art. 15, comma 7 del CCNL 21/05/2018, sono destinate al Fondo risorse decentrate;
- €. 83.741,00 quali risorse di parte variabili.

Da tale fondo, detratte le somme degli impieghi fissi non negoziabili, sono rimaste a disposizione della contrattazione decentrata risorse ammontanti ad €. 139.555,00 come da allegato A) in forma integrante all'intesa.



L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili considera l'esigenza, imposta dal nuovo contratto nazionale stipulato in data 21 maggio 2018, di assicurare una prevalente destinazione delle stesse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Al contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si è voluto perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone.

Passando all'esame delle singole clausole dell'intesa si relazione quanto segue:

Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale

Viene definito il campo di applicazione dell'intesa (personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Benevento e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno) nonché la norma generale di riferimento (art. 7 del CCNL 21/05/2018).

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

L'art. 2 statuisce il periodo di riferimento dell'intesa (1/1/2018-31/12/2018) e specifica che l'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Il secondo capoverso sottolinea che gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso e che l'intesa conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

L'art. 3 stabilisce che la ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

Come già sopra evidenziato, in ottemperanza ai principi sanciti sia dal nuovo contratto nazionale stipulato in data 21 maggio 2018 sia dall'art. 40 dell'art. 165/2001, è stata assicurata una prevalente destinazione delle risorse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale stabilendo che almeno l'80% delle risorse sia destinata a tale finalità. La ripartizione delle risorse risponde, inoltre, all'esigenza di destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- | | | |
|---|-----------|------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | almeno il | 35 % |
| b) premi correlati alla performance individuale | almeno il | 45 % |
| c) indennità condizioni di lavoro | fino al | 2 % |
| d) compensi per specifiche responsabilità | fino al | 18 % |

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Nell'art. 4 le parti specificano che, in attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, nel 2018 vengono mantenuti i criteri già definiti dal sistema di valutazione della performance dell'Ente camerale.

La valutazione individuale del personale avverrà mediante il ricorso a schede di valutazione, che vengono compilate dal Dirigente di riferimento.

La valutazione terrà conto dell'analisi dei risultati raggiunti dal singolo dipendente sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di Ente (performance organizzativa) sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo (performance individuale).

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati e alla compilazione delle schede di valutazione come sopra descritte, la ripartizione delle risorse avverrà tenendo conto del punteggio raggiunto nella scheda di valutazione; vi sarà una differenziazione a seconda della categoria giuridica di appartenenza.

Articolo 5 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

L'art. 5 disciplina le indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL ove è prevista una indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare anche lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori. Presso l'Ente camerale, tali attività riguardano gli addetti allo sportello.

Le parti negoziali hanno previsto un'indennità, variabile da 1 a 2 euro, parametrata ad un incasso giornaliero e ad un incasso mensile.

Articolo 6 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

L'art. 6 specifica che in attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccddi a valenza triennale, per il 2018 si attribuisce un'indennità per specifiche responsabilità ai Responsabili dei Servizi di cui alla determinazione n. 101/2018 per un importo massimo di €. 2.500,00 ed al Cassiere di cui alla determinazione segretariale n. 101/2018 per un importo massimo di 1.500,00.

La predetta determinazione, avente ad oggetto l'approvazione della nuova microstruttura dell'Ente, ha previsto n. 4 Responsabili dei Servizi.

Articolo 7 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'art. 7 detta le linee di indirizzo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro stabilendo, in particolare, che si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi e garantendo gli interventi di formazione ed informazione del personale.

Articolo 8 - Norma finale e transitoria

L'art. 8 detta le norme finali e transitorie specificando che, per quanto non modificato dall'accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui all'ultimo contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-2021. Le parti inoltre si impegnano ad avviare il negoziato per il nuovo accordo entro il 15/04/2019.

Le parti, infine, chiudono l'accordo sottolineando che, successivamente alla sottoscrizione definitiva del CCDI, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi, nonché all'approvazione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali da effettuarsi per l'annualità 2019.

Allegato A)

L'allegato in forma integrante all'accordo prevede la quantificazione delle risorse disponibili alla contrattazione decentrate per l'anno 2018 pari alla differenza tra l'ammontare complessivo del fondo così come costituito e pari ad €. 249.950,00 e gli impieghi fissi e non negoziabili così come individuati dall'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018. La somma residua a disposizione della contrattazione ammonta ad €. 139.555,00.





B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 del negoziato le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

	Descrizione	Percentuale stabilita	Importo minimo o massimo corrispondente
1)	Premi correlati alla performance organizzativa - Art. 68,comm 2 lett.a) CCNL 21/5/2018	Almeno il 35%	Almeno €. 48.844,25
2)	Premi correlati alla performance individuale Art. 68,comm 2 lett.b) CCNL 21/5/2018	Almeno il 45%	Almeno €. 62.799,75
3)	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis Art. 68,comm 2 lett.c) CCNL 21/5/2018	Fino al 2%	Fino ad €. 2.791,10
4)	Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 Art. 68,comm 2 lett.e) CCNL 21/5/2018	Fino al 18%	Fino ad €. 25.119,90
		Totale	€. 139.555,50

C) effetti abrogativi impliciti

L'art. 8 che detta le norme finali e transitorie e specifica che, per quanto non modificato dall'accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui all'ultimo contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-2021.

Occorre inoltre considerare che, ai sensi dell'art. 71 del CCNL 21 maggio 2018 «la nuova disciplina sui fondi ..omissis..sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salva quelle espressamente richiamate dalle nuove disposizioni»

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

Le previsioni di cui al negoziato sottoscritto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con delibera di Giunta Camerale n. 16 del 30/03/2011. Nell'art. 4 le parti infatti specificano che, in attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, nel 2018 vengono mantenuti i criteri già definiti dal sistema di valutazione della performance dell'Ente camerale.

In particolare, come evidenziato nell'art. 4, la valutazione individuale del personale avverrà mediante il ricorso a schede di valutazione, che vengono compilate dal Dirigente di riferimento.

Tali schede sono composte da due sezioni:

- Giudizio sintetico sulle prestazioni rese dal dipendente (fino a 6 punti per la cat.D, fino a 7 punti per le restanti categoria);
- Analisi delle prestazioni (fino al 24 punti per la cat. D, fino a 23 punti per le categorie B3 e C, fino a 18 punti per le cat. B1 e A)

Gli items che compongono la sezione di analisi della prestazione sono ovviamente differenziati a seconda della categoria giuridica di appartenenza.

In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati e alla compilazione delle schede di valutazione come sopra descritte, la ripartizione delle risorse avverrà tenendo conto del punteggio raggiunto nella scheda di valutazione; vi sarà una differenziazione a seconda della categoria giuridica di appartenenza.

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

Il CCDI 2018 non prevede nuove progressioni economiche attesa la volontà delle parti, evidenziata nelle premesse, che per taluni istituti contrattuali si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo).

L'art. 8, infatti, chiude il negoziato sottolineando che, successivamente alla sottoscrizione definitiva del CCDI, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi, nonché all'approvazione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali da effettuarsi per l'annualità 2019.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla performance individuale e collettiva ci si attende un incremento della produttività del personale. I risultati attesi, inoltre, soprattutto per quanto riguarda la performance organizzativa, sono descritti nel Piano della performance 2018 - 2020 approvato dalla Giunta Camerale con delibera n. 58/2018 ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/09.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Al CCI sottoscritto è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018 al fine di realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale.

Il Segretario Generale f.f.
Dott. Luca Perozzi

