



Camera di Commercio
Benevento

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019 -2021
PERSONALE NON DIRIGENTE
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI CUI ALL'ART. 40 COMMA 3-SEXIES D.LGS. 165/2001
ad integrazione di quella già certificata per l'anno 2019 in occasione della sottoscrizione del CCI**

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, ed è volta ad integrare la relazione illustrativa accompagnatoria del CCI 2019-2021 con le informazioni relative al triennio 2019-2021 cui fa riferimento il CCI.

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 - 28/06/2019 Contratto Collettivo Integrativo: 26/07/2019
Periodo temporale di vigenza	01/01/2019 – 31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegazione parte datoriale in data 28 giugno 2019 (sottoscrizione ipotesi)</p> <p>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» - Assente per la sottoscrizione della ipotesi in data 28/06/2019</p> <p>Delegazione parte datoriale in data 26 luglio 2019 (sottoscrizione definitiva cci) Presidente: Dott. Luca Perozzi – Segretario Generale f.f. Componente: Rag. Adele Rossi – Responsabile della U.O. «Gestione Risorse Umane/UPD» -</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP CISL – FPS UIL – FPL CSA</p> <p>RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi : CGIL-FP CISL – FPS</p> <p>RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali Firmatarie del contratto: CGIL-FP CISL – FPS</p> <p>RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Benevento

Materie trattate dal contratto integrativo(descrizione sintetica)	Sono oggetto del presente CCI le materie di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 ad eccezione di quegli istituti che non trovano applicazione presso le camere di commercio
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Per l'anno 2019, il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7/2019 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo 2019 pari ad €. 183.778,00.</p> <p>Con verbale n. 9 del 16/07/2018 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ha rilasciato la prescritta certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria connessa all'ipotesi di CCDI valido per il triennio 2019-2021, 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; <p>Per l'anno 2020 il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 7/2020 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo 2020 pari ad €. 214.718,84.</p> <p>Per l'anno 2021 la presente è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti unitamente alla determinazioni Commissariali n. 45 del 27.10.2021 e n. 52 del 27.10.2021 ai fini della certificazione del Fondo anno 2021 costituito in €. 224.019,63.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Non è stato effettuato nessun rilievo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> <p>Per l'anno 2019 la Camera di Commercio di Benevento ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2019/2021 con determinazione del Presidente n. 2 del 30/01/2019, ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n. 2 dell'08/02/2019.</p> <p>Per l'anno 2020 la Camera di Commercio di Benevento ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2020/2022 con determinazione del Presidente n. 9/2020 ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n. 2 del 3 marzo 2020;</p> <p>Per l'anno 2021 la Camera di Commercio di Benevento ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2021-2023 con determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 22/2020.</p> <p>Per l'anno 2019 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019-2021, con determinazione del Presidente n. 3 del 30/01/2019, ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n. 2 dell'08/02/2019</p> <p>Per l'anno 2020 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020-2022, con determinazione del Presidente n. 10 del 30/01/2020, ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n. 2 del 03 marzo 2020</p> <p>Per l'anno 2021 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023, con determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 5 del 26.05.2021</p> <p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione come attestato dall'O.I.V.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2018 è stata approvata ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/09, con determinazione del Presidente n. 18 del 28/06/2019, 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.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2019 è stata approvata ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/09, con determinazione del Presidente n. 15/2020 (ratificata dalla Giunta Camerale n. 29/2020) ed è stata validata in pari data dall'Organismo Indipendente di Valutazione con nota n. 7129/2020 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance anno 2020 è stata approvata ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/09, con determinazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 25 del 30/7/2021, ed è stata validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con nota n. 7539/2021.</p>
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**

Il Contratto Collettivo integrativo stipulato per il triennio 2019-2021, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio di Benevento, 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.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

Il CCI scaturisce quindi dalla volontà delle parti di 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.

Sotto il profilo normativo nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

Nel frattempo questa Camera di commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

Il CCI 2019-2021 dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

Le novità introdotte dal nuovo CCNL vanno armonizzate al contesto in cui si trova ad operare la Camera di commercio di Benevento che, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione e per la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Benevento ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

La Camera di Commercio di Benevento è inoltre interessata dal processo di accorpamento con la Camera di Commercio di Avellino, ai sensi del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 novembre 2016 che ha istituito la “Camera di commercio industria artigianato e agricoltura Irpinia Sannio”. Ciò implica l'impossibilità di potersi dotare di nuovo personale fino alla conclusione del processo di riforma.

In tale contesto, la valorizzazione del personale dipendente assume rilievo strategico per la mission istituzionale dell'Ente camerale sannita.

Nello specifico, l'articolato del CCI valido per il triennio 2019-2021 parte dall'atto di indirizzo fornito dalla Giunta Camerale con delibera n. 31 del 7/06/2019 e nelle premesse specifica che la contrattazione avviene sulle risorse decentrate anno per anno disponibili, che sono tutte quelle che confluiscono nel fondo al netto degli importi necessari per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale che ne beneficia nonché le quote dell'indennità di comparto di cui alle lett. b) e c) dell'art.33 comma 4 del CCNL 22.1.2004.

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

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 disciplinate dal CCI in quanto riferite ad istituti che storicamente non trovano applicazione presso le Camere di Commercio.

L'utilizzo delle risorse 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.

Passando all'esame delle singole clausole dell'intesa si rappresenta 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 (1/1/2019-31/12/2021) 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 comma 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 ed al terzo comma si prevede, in linea con i principi giuridici generali, che il contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. In caso di sopravvenuta sottoscrizione in tale periodo di validità del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali concordate.

Articolo 3 - Relazioni sindacali

L'art. 3 specifica che al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto ed introduce la regola che l'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 5 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale disposizione è adottata in attuazione dell'art. 3 del CCNL 21/05/2018 ed al fine di improntare il sistema delle relazioni sindacali alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente. Si stabilisce, altresì, che riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

L'art. 4 stabilisce, innanzitutto, l'allineamento del Contratto Integrativo alla contrattazione nazionale stabilendo che ai sensi del comma 3 dell'art.68 del CCNL 21.5.2018, la parte prevalente delle risorse di natura variabile deve essere annualmente destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art.68 lettere a), b), c), d), e), f) e, specificamente, alla performance individuale va destinato almeno il 30% di tali risorse.

I criteri di ripartizione di tali somme sono i seguenti:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto ed erogare le ulteriori indennità nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio;
- assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, mantenendo nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine;
- destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL del 21.5.2018.

A fronte di tali criteri ed in ottemperanza ai principi sanciti sia dal nuovo contratto nazionale stipulato in data 21 maggio 2018 sia dall'art. 40 dell'art. 165/2001, viene assicurata una prevalente destinazione delle risorse alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale stabilendo che almeno il 75% 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	37,5 %
b) premi correlati alla performance individuale	almeno il	37,5 %
c) indennità condizioni di lavoro	massimo	3 %
d) compensi per specifiche responsabilità	massimo	10 %
e) progressioni economiche a decorrere dall'anno 2020	massimo	12 %

Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'art. 5 stabilisce i criteri da avere quale punto di riferimento per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale; tali criteri mirano a garantire una stretta correlazione ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi.

L'attribuzione dei premi, pertanto, è 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 e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

La valutazione individuale del personale farà 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.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale

L'art. 6 introduce la possibilità di premiare i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera, con una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La quota limitata massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è il 30% del personale di ciascuna categoria.

Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

L'art. 7 definisce i criteri per attribuire le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale che sono improntati:

- ad assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- ad accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo ed infine;
- ad ancorare tale accertamento agli ambiti delle competenze e delle prestazioni.

La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio 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. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dalla legge e dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente e interessa il personale in servizio presso la Camera alla data del primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo, in possesso del requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento.

Articolo 8 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

L'art. 8 disciplina le indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro e prevede che per le prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute, sia erogato un importo pari ad euro 5,00 per giorno di effettivo svolgimento di esse; per le prestazioni implicanti disagio ossia prestazioni richieste e rese per l'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di servizio ovvero in caso di inderogabile ed effettiva necessità sia previsto un importo pari ad euro 2,50 per giorno di effettivo svolgimento di esse; per le prestazioni che implicano il maneggio valori le parti negoziali hanno previsto un'indennità, variabile da 1 a 2 euro, parametrata ad un incasso giornaliero e ad un incasso mensile.

Articolo 9 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

L'art. 9 specifica che le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018 potrà essere attribuita dal Segretario Generale alle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità tenendo in considerazione i fattori della responsabilità di direzione, della complessità di ruolo e della professionalità e competenze. Il riconoscimento economico avrà luogo entro il limite massimo previsto dal CCNL nel rispetto dell'ammontare delle risorse decentrate destinate a tale finalità. Ad ogni dipendente non potrà essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato sarà attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Articolo 10 – Welfare integrativo

Nell'art. 10 l'amministrazione camerale, nei limiti dello stanziamento di bilancio, si impegna a rifinanziare la Cassa Mutua Dipendenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente. Si specifica, altresì, che la stessa Camera si adopererà per consentire a beneficio dei dipendenti la concessione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.

Articolo 11 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

L'art. 11 prevede che ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, potranno essere erogati anche i compensi di cui al comma 1 lett.h) dell'art.18 del CCNL 21.5.2018 che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, senza decurtazione alcuna della retribuzione di risultato.

Articolo 12 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

L'art. 12 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 13 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'art. 13 prevede la possibilità di elevare il contingente previsto dal comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.5. fino ad un ulteriore 10 % in presenza di specifiche e gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Articolo 14 – Limite individuale annuo in banca delle ore

L'art. 14 garantisce che saranno realizzati incontri tra le parti finalizzati all'attuazione della banca delle ore nel caso dovesse intervenire un concreto interesse in tal senso e si stabilisce che il limite individuale annuo delle ore da far confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38 bis del CCNL 14.9.2000, ad ogni buon fine, viene fissato in 30 ore.

Articolo 15 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

L'art. 15 prevede la possibilità, nel rispetto delle norme contrattuali, di garantire ai dipendenti che ne hanno necessità di ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria giornaliera in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare.

Articolo 16 – Orario multiperiodale

Anche la Camera di Commercio di Benevento introduce questa disciplina che rappresenta una novità contrattuale prevista all'art. 25 del CCNL 21/05/2018.

Articolo 17 – Elevazione limite massimo lavoro straordinario

Si eleva a n. 528 ore il limite massimo individuale annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico in presenza di esigenze di diretta assistenza agli organi istituzionali, fermo restando il limite delle risorse previste nel bilancio della Camera.

Articolo 18 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale camerale sono accompagnati da specifica formazione del personale interessato.

Articolo 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Nella vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21.5.2018 non potrà superare il 5% della parte stabile del fondo risorse decentrate annualmente approvato.

Articolo 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

All'art. 20 si esplicitano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa che l'art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL 21/05/2018 riserva alla contrattazione integrativa. Essi sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente ed hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi. Si stabilisce, altresì, che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. In coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale

retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

Articolo 21 - Norme finali

L'art. 21 chiude l'articolato del contratto prevedendo, in particolare, che le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto dell'accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte da futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2021 e confronto con l'anno 2020

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 del negoziato e tenuto conto dell'accordo stipulato in sede di contrattazione decentrata in data 27 ottobre 2021, le risorse disponibili per l'anno 2021 sono così ripartite e poste a confronto delle risorse anno 2020:

finalità	Risorse ANNO 2020	Risorse ANNO 2021
Impieghi fissi (PEC già attribuite e indennità comparto)	94.038,86 €	€ 97.954,97
premi correlati alla performance organizzativa	43.988,43 €	€ 99.231,90
premi correlati alla performance individuale	43.988,43 €	
indennità condizioni di lavoro	3.519,07 €	€ 3.219,93
compensi per specifiche responsabilità	11.730,25 €	€ 10.733,10
progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	14.076,30 €	€ 12.879,72
	211.341,34 €	224.019,63 €

C) effetti abrogativi impliciti

L'art. 2 stabilisce 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. A decorrere da tale data, pertanto, non sono più efficaci le norme previste dai precedenti CCI.

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 i criteri di cui all'art. 4, 5, 6, 7, 11 e 20 prevedono un sistema retributivo premiante per i dipendenti dell'Ente camerale in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

Si specifica che, sotto l'aspetto gestionale, l'avvio della contrattazione e la stipula del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 si è inserito nel più ampio contesto di rivisitazione ed aggiornamento, da parte della Camera di Commercio di Benevento, dei propri modelli e delle proprie metodologie di valutazione, sviluppo e gestione del personale, che sono stati adeguati ai più recenti dettati normativi e contrattuali e sono stati sviluppati a fronte dei più recenti approfondimenti effettuati nell'ambito del sistema camerale.

Nella seduta del 7/06/2019, infatti, la Giunta Camerale ha provveduto ad adottare un nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance, modellato sulla scorta delle linee guida diramate nel corso del mese di novembre 2018 da Unioncamere nazionale e redatte di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel rispetto del modello di relazioni sindacale vigente il predetto documento è stato trasmesso alla parte sindacale.

Il predetto Sistema è stato aggiornato ed integrato con successive delibere di Giunta Camerale n. 14 del 03.03.2020 e n. 32 del 30.07.2020. Sulla scorta delle espresse riserve previste in tali documenti, il Segretario Generale ha adottato nel corso del 2020 specifiche determinazioni, la n. 202/2020 e la n. 203/2020, di approvazione della metodologia di dettaglio per la valutazione dei dipendenti e per l'attribuzione delle PEO.

Da ultimo il predetto Sistema è stato confermato con determinazione del Commissario, con i poteri della Giunta, n. 31 del 03.09.2021.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'Ente camerale analizza i criteri e le modalità di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale; esso introduce, inoltre, nuove schede di valutazione anche per i titolari di Posizione Organizzativa e per il personale non dirigente.

A tali processi di valutazione occorrerà far riferimento per l'attribuzione dei premi di cui al CCI.

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

Come sopra evidenziato l'art. 7 del negoziato prevede che i criteri per la definizione delle progressioni economiche. Viene sancito che gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

Considerato che è specificatamente stabilito che la procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio 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, si attesta la coerenza dei criteri stabiliti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

L'art. 4 del negoziato prevede che una parte delle risorse disponibili alla contrattazione sia destinata alle progressioni economiche orizzontali, sino ad un massimo del 12%, a decorrere dal 2020. Questo perché il CCNL 21 maggio 2018, all'art. 16, ha stabilito che tali progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto; il personale dipendente della Camera di Commercio di Benevento non è stato valutato per gli anni 2015 e 2016, mentre per l'anno 2017 è stato possibile formulare una valutazione sulla scorta delle risultanze di cui alla relazione delle performance anno 2017, approvata con determinazione presidenziale n. 17/2018 ed utilizzando le schede di cui al Sistema di Misurazione e valutazione della performance vigente. Per l'anno 2019, pertanto, non si è potuto procedere all'attivazione del predetto istituto; pur approvandone le regole le stesse esplicheranno hanno potuto esplicitare i propri effetti a partire dall'anno 2020, nel momento in cui è stato possibile disporre delle valutazioni del triennio precedente 2017 -2019.

Nel corso del 2020 si è proceduto, con determinazione dirigenziale, ad approvare una metodologia ad integrazione del sistema di misurazione e valutazione di performance dell'Ente, al fine di rendere omogenee valutazioni individuali facenti capo a diversi Sistemi (in specie a quelli di cui provvedimenti n. 16/2011 e n.29 del 7/06/2019, aggiornato, quest'ultimo, con provvedimento n. n.14 del 03/03/2020 ed integrato con provvedimento n. 32 del 30.07.2020).

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.203/2020 condivisa dall'OIV ad integrazione del Sistema di valutazione della performance.

In dettaglio, per l'anno 2019, per i motivi citati, non sono state previste e attribuite nuove progressioni economiche.

Nell'anno 2020, a seguito della selezione effettuata e sulla base dei criteri suindicati, sono state attribuite n. 9 nuove posizioni economiche (su n. 20 dipendenti partecipanti alla selezione) con decorrenza 01.01.2020.

Per l'anno 2021 si procederà all'attribuzione di max 5 nuove Progressioni Economiche su n. 11 dipendenti ammessi alla selezione.

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

Dalla sottoscrizione del contratto 2019-2021 si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Le materie riservate alla contrattazione integrativa ex art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 sono state oggetto di debita informazione, al pari di quelle oggetto di confronto relativamente ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.

Nel corso del triennio sono state rese tutte le informazioni alle parte sindacale nel rispetto del modello sindacale corrispondente.