



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2019-2021**

**MODULO I
ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO
DELL'ACCORDO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI
DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 08/07/2019 Contratto: 26/07/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Per l'IPOTESI:</u></p> <p><u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Segretario Generale dr. Roberto Crosta Componenti: dirigente dr. Giacomo de' Stefani, dirigente dr. Giorgio Porzionato.</p> <p><u>RSU aziendale</u> UIL: Stefano Dabalà, Giovanna Zennaro CISL: Lorenza Raminella CGIL: Valeria Bazzan, Elena Tonus</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> FP CGIL: Giancarlo Da Lio</p> <p><u>Per il CONTRATTO:</u></p> <p><u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Segretario Generale F.F. dr. Giacomo de' Stefani Componenti: dirigente Avv. Mario Feltrin, dirigente dr. Giorgio Porzionato.</p> <p><u>RSU aziendale</u> UIL: Stefano Dabalà, Giovanna Zennaro CISL: Lorenza Raminella, Zara Francesca CGIL: Valeria Bazzan</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> UIL FPL: Mario Ragno FPS CISL: Andrea Ricci</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Eventuale integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 CCNL 21/05/2018 sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione

	<p>integrativa di cui all'art. 68 comma 1 fra le diverse modalità di utilizzo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1. - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare aziendale. - Correlazione tra i compensi per funzioni tecniche e patrocinio legale e produttività. - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. - Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2. - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14/09/2009. - 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. - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/09/2000. - L'incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 attualmente destinate alla corresponsione delle retribuzioni 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 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67. - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. 	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p style="text-align: center;">Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti avvenuta il 24/07/2019</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>Vedi allegato.</p>
	<p>Il Piano della Performance 2019-2021 (rev. 0) è stato adottato per il triennio 2019-2021 con delibera di Giunta n. 8 del 28/01/2019. Al personale dipendente gli obiettivi 2019 sono stati comunicati dalla responsabile del Settore "Programmazione, Integrazione Controllo della gestione e Qualità" con mail del 05/02/2019; all'ordine del giorno del Riesame della Direzione del 17/05/2019 è stata ricordata, a tutti i responsabili presenti, la programmazione 2019 con particolare attenzione al rispetto del monitoraggio riguardante i piani indicati.</p>	
	<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato approvato con delibera di Giunta n. 6 del 28/01/2019.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 è stato assolto.</p>	

		La Relazione della Performance per l'anno 2018, approvata con delibera di Giunta n. 68 del 23/05/2019, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 04/06/2019 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).
Eventuali osservazioni		

MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI

A) Illustrazione dell'articolato dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie

In data 08/07/2019, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2019-2021. Tale ipotesi d'intesa ha per oggetto quasi tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, ricevuta l'ipotesi di CCI 2019-2021 accompagnata dalla Relazione Tecnico-Finanziaria e la Relazione Illustrativa dell'ipotesi di CCI (datata 22/07/2019) ha provveduto all'effettuazione del controllo di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in data 24/07/2019, rilasciando apposito parere positivo allegato alla presente.

Si tratta del primo accordo integrativo normativo contrattato dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL del 21/05/2018.

Con delibera n. 84 del 17/06/2019 la Giunta ha definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative:

- valutare la possibilità di incrementare le risorse variabili da destinare alla performance del personale di un importo massimo di € 39.688,49, pari all'1,2% del monte salari anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza), in relazione e con riferimento al limite individuato ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 ovvero di non prevedere tale incremento se il limite risultasse già superato;
- attivare per il triennio 2019-2021 nuove progressioni orizzontali da assegnare secondo criteri selettivi, nel rispetto della normativa in materia di valorizzazione del merito e finanziate da risorse stabili per un importo non superiore nel triennio ad € 123.100,00;
- correlare l'erogazione delle risorse previste ai sensi dell'art. 67 comma 5 lettera b) all'effettivo raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, così come accertati dall'OIV in sede di validazione della Relazione sulla Performance 2019;
- perseguire gli obiettivi fissati conducendo una trattativa ispirata al rispetto delle relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti.

Nel rispetto di tali indicazioni fissate dalla Giunta, la delegazione di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

PREMESSA – E' parte integrante dell'Accordo. Si stabilisce che l'obiettivo dell'intesa è la valorizzazione del ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo. Nelle politiche del personale si affida un compito di rilievo alle relazioni

sindacali, con la contrattazione integrativa che diviene funzionale al sistema di miglioramento dell'ente camerale.

Articoli 1-2 – Riguardano rispettivamente l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI 2019-2021.

Articolo 3 – Si stabilisce che, accertata la capacità di spesa, l'integrazione della componente variabile di un importo al massimo pari all'1,2% del monte salari anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza) avvenga solo se, e nella misura in cui, si rispetti il vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;

Articolo 4 - Si definiscono i criteri in base ai quali procedere alla ripartizione delle risorse disponibili alla contrattazione (stabili e variabili). Alcuni istituti economici previsti dalla normativa vigente devono trovare finanziamento tra le risorse stabili (progressioni economiche storiche, indennità di comparto, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa e nuove progressioni economiche).

Al finanziamento delle indennità condizioni lavoro, dei compensi per specifiche responsabilità e dei premi correlati alla performance si provvederà con le risorse stabili residue e con le risorse variabili che non hanno avuto una destinazione vincolata.

Almeno il 30% delle risorse variabili, al netto di quelle previste ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c), dovranno essere destinate alla performance individuale.

Si stabilisce inoltre che le economie di parte stabile che emergessero a consuntivo saranno rese disponibili per finanziare il Fondo dell'anno successivo.

Articolo 5 – Detta i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

La corresponsione dei premi legati alla performance organizzativa e individuale avverrà sulla base di distinte fasce di punteggio, tenendo conto di parametri (o pesi) connessi alla categoria giuridica di appartenenza di ciascun dipendente, del numero di assenze effettuate (con una tolleranza massima di 122 giorni su 365 giorni solari) e del servizio effettivamente reso. Alla performance individuale è legata la maggiorazione del premio che spetterà a non più di 10 dipendenti (suddivisi per categoria giuridica) la cui valutazione si collocherà nella fascia di punteggio più alta (99-100).

Le parti concordano di proseguire anche per il 2019 con il piano di accantonamento annuale della produttività (performance) per gli ex dipendenti della CCIAA di Rovigo in servizio alla data del 01/01 anno corrente.

Si stabilisce che il premio legato alla performance spettante ad ogni dipendente (non titolare di posizione organizzativa) finanzia l'incremento economico derivante dall'eventuale progressione economica orizzontale di cui lo stesso sia beneficiario.

Articolo 6 – Si stabiliscono i criteri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali, ossia i criteri per accedere alla selezione e i criteri per la collocazione in graduatoria individuando anche sistemi di comparazione tra schede di valutazione delle diverse tipologie di dipendenti (es. dipendenti con posizione organizzativa, dipendenti arrivati tramite mobilità). Potranno beneficiare della progressione al massimo il 50% degli aventi diritto.

Articolo 7 - Viene rivista la disciplina delle "indennità condizioni lavoro" alla luce del nuovo dettato normativo (art. 70-bis CCNL 21/05/2018). Viene individuata al momento una sola indennità che remunera lo svolgimento di attività implicanti il

maneggio di valori che potrà variare da un minimo di € 1,02 ad un massimo di € 2,45 a giornata.

Articolo 8 - Si conferma la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità dettata dal CCI dell'anno precedente, con variazioni relative alle pesature di alcuni Servizi/Uffici e variazioni riguardanti l'indennità annua attribuita ad alcune fasce di pesatura.

Articolo 09 – Si stabilisce che qualora si dovessero riconoscere trattamenti economici accessori per i quali si rinvia alla contrattazione collettiva, si dovrà tener conto della tipologia di orario del dipendente e dell'articolazione temporale dell'attività lavorativa.

Articolo 10 – Si stabilisce di proseguire anche per il triennio 2019-2021 l'attuazione delle politiche del welfare aziendale con le stesse modalità previste dal Regolamento adottato dalla Cassa Mutua fra i dipendenti della CCIAA di Venezia Rovigo, fermo restando la possibile individuazione di nuovi benefici. Si prevede, in aggiunta, l'attivazione di un punto di recapito acquisti presso le varie sedi camerale.

Articolo 11 – Al momento non si individuano aree di pronto intervento cui collegare un'indennità di reperibilità.

Articolo 12 – Si confermano le regole definite nel CCI 2018 attinenti la correlazione tra i compensi legati alla performance e i compensi rispettivamente per funzioni tecniche e per patrocinio legale erogati ai dipendenti camerale.

Articolo 13 - Si stabilisce che, ai sensi dell'art. 18 comma 1 lettera h), i dipendenti titolari di posizione organizzativa possano percepire, in aggiunta alla retribuzione di risultato, i seguenti compensi: ISTAT, incentivi tecnici, per patrocinio legale.

Articolo 14 – Si stabilisce che ai dipendenti deve essere garantito un adeguato grado di aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la formazione (anche specifica) e l'informazione periodica. Il documento di valutazione dei rischi, costantemente aggiornato, dovrà fornire le indicazioni su come assicurare nel tempo l'attuazione della normativa di cui al D.Lgs. 81/2008. Il piano sanitario predisposto dal medico competente dovrà essere tempestivamente adeguato in base ai mutamenti organizzativi e professionali. L'ente camerale, con il supporto dei RLS e dei servizi di prevenzione e protezione, curerà la ricognizione periodica delle postazioni di lavoro.

Articolo 15 – Si individuano le "gravi e documentate situazioni familiari" che consentono l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% al 35%, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e contrattuale vigente .

Articolo 16 – Si concorda l'introduzione in via sperimentale dell'istituto della Banca delle ore, con l'individuazione di un limite annuo individuale pari a 30 ore.

Articolo 17 – Oltre alle fasce di flessibilità oraria valide per tutti i dipendenti, possono essere previste forme di flessibilità oraria ulteriori ai dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

Articoli 18-19 – Al momento non è previsto l'utilizzo dell'orario multiperiodale (art. 18) né si individuano ragioni per l'elevazione dell'arco temporale su cui calcolare il limite di cui all'art. 22 comma 2 del CCNL 21/05/2018.

Articolo 20 – Ai sensi dell’art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000, il limite massimo individuale di lavoro straordinario viene elevato a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico.

Articolo 21 – Si stabilisce di rinviare la trattazione dell’argomento circa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione dei servizi.

Articolo 22 – Non essendo previsto un aumento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, non viene contrattato un loro incremento qualora questo comportasse, ai fini del rispetto del limite previsto dall’art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, una riduzione del Fondo risorse decentrate.

Articolo 23 – Vengono stabiliti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

B) Sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

Le risorse del Fondo risorse decentrate per il 2019 trovano questa destinazione:

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2019
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – STORICHE	€ 377.252,75
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 62.785,81
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2019	€ 61.500,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 67.500,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	€ 4.000,00
COMPENSI PER CONCORSI A PREMIO	€ 5.647,89
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI	€ 0,00
COMPENSI PER PATROCINIO LEGALE	€ 0,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	€ 441.323,72
TOTALE	€ 1.020.010,17

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno

D) 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

Ai fini della misurazione della performance individuale e collettiva dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Venezia Rovigo si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2018 che ha ad oggetto le modalità e gli strumenti attraverso i quali misurare la performance organizzativa ed individuale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – ai sensi dell’articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali previste per il 2019 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2019 saranno attribuite con procedura selettiva e riguarderanno al massimo il 50% dei dipendenti aventi diritto. Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che terranno conto, tra le altre cose, delle assenze effettuate e delle eventuali sanzioni disciplinari ricevute. L’esito della procedura selettiva, che tiene conto al momento del solo risultato delle performance individuale (in attesa di individuare un sistema che valorizzi le competenze professionali dei dipendenti), avrà una valenza limitata al solo anno per il quale è prevista l’attribuzione delle progressione economica.

Le progressioni economiche sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

F) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi legati alla performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema Permanente di valutazione delle prestazioni dotato dall’Ente e previa validazione, da parte dell’Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l’anno in corso.

Occorre tener presente che sono 13 gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2019-2021 a cui corrispondono le attività operative che dovranno trovare completamento nel corso del 2019 e in relazione alle quali la Giunta camerale ha stanziato l’importo massimo di € 348.000 ai sensi dell’art. 67 comma 3 lettera i), inserite per complessivi € 335.635,10 nel Fondo risorse decentrate 2019. Questo collegamento è funzionale alla evidenziazione in ordine ai risultati raggiunti che avverrà con la Relazione della Performance sottoposta all’approvazione della Giunta camerale entro il 30 giugno 2020.

G) Altre informazioni eventualmente utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

Mestre,

Il Segretario Generale F.F.
Dr. Giacomo de’ Stefani