



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA BRESCIA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
TRIENNIO 2021 – 2023**

(ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 2016-2018)

I MODULO: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

<i>Data di sottoscrizione della preintesa</i>		9 settembre 2021
<i>Periodo temporale di vigenza</i>		Il contratto concerne il triennio 2021-2023.
<i>Composizione della delegazione trattante</i>		1) Parte Pubblica: Segretario Generale Responsabile Servizio Risorse Umane 2) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: – FP C.G.I.L. – C.I.S.L. FPS – U.I.L. FPL – CODIRP – DIREL – COSMED – FEDIR – DIRER – UNSCP 3) Organizzazioni sindacali firmatarie: – DIREL – FP CGIL – FEDIR
<i>Soggetti destinatari</i>		Il contratto si applica al personale dirigente dell'Ente
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>		– Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo – Criteri di incentivazione di specifiche attività e prestazioni – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica
<i>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</i>	<i>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</i>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 20.9.2021
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	Con deliberazione di Giunta n. 45 del 26/4/2021 è stato adottato il Piano della performance 2021/2023 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009
		Con deliberazione di Giunta n. 40 del 29/3/2021 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 nella apposita sezione "Amministrazione trasparente"

	La Relazione della Performance 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n.150/2009 e approvata dalla Giunta Camerale con deliberazione n.27 del 25.2.2021
Eventuali osservazioni	

Il MODULO: Illustrazione dell'articolato del contratto 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.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie specificatamente previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area Dirigenziale delle Funzioni Locali, senza travalicare i limiti posti sia sul piano normativo che su quello delle risorse.

In particolare sono stati definiti:

- i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tenendo conto dell'assetto macrostrutturale dell'Ente, costruito su tre posizioni dirigenziali;
- i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, da erogare annualmente sulla base delle risultanze della valutazione della performance;
- i criteri per il welfare integrativo, sulla base del vigente regolamento approvato con delibera consiliare n. 13/2019 per il personale camerale;
- i criteri per incentivare specifiche attività e prestazioni, nel caso in cui il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sia integrato da somme derivanti da compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepito nei criteri generali per l'incentivazione della produttività a seguito di collaborazioni, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali - art.43 commi 3 e 4 della legge n. 449/1997, approvati con delibera consiliare n. 8/2018;
- il personale dirigenziale esonerato dallo sciopero, per garantire la continuità delle attività dell'Ente;
- i criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale.

Sono stati rinviate a specifici accordi le materie relative al trattamento economico degli incarichi ad interim e del distacco sindacale.

L'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche sono inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto al programma pluriennale dell'Ente, agli indirizzi previsti nella relazione previsionale e programmatica, nonché al Piano della performance.

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse decentrate, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 73 del 21.6.2021, sono utilizzate per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, come applicati nei contratti individuali, nel rispetto della disciplina dell'art. 57 del C.C.N.L. 2016-2018.

I risultati attesi dall'Ente dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono collegati al Piano di sviluppo organizzativo dell'Ente, approvato con deliberazione n. 2 del 18.1.2021.