



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA BRESCIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – 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>	14 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: - R.S.U. - C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. - C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI 3) Organizzazioni sindacali firmatarie: - R.S.U. - C.G.I.L. - C.I.S.L.	
<i>Soggetti destinatari</i>	Il contratto si applica al personale dipendente dell'Ente, esclusi i Dirigenti	
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>	- Relazioni sindacali - Ripartizione delle risorse - Compensi e indennità varie - Premi correlati alla performance - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative - Elementi del rapporto di lavoro - Welfare integrativo	
<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	
<i>Eventuali osservazioni</i>		

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 relativo al personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, senza travalicare i limiti posti sia sul piano normativo che su quello delle risorse.

In particolare sono stati definiti:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del C.C.N.L. 2016-2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- le indennità condizioni di lavoro, turno, specifiche responsabilità, entro i valori minimi e massimi previsti dal C.C.N.L.;
- i compensi per specifiche iniziative di miglioramento servizi;
- la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- il welfare integrativo;
- alcuni elementi inerenti il rapporto di lavoro;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

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. 74 del 21.6.2021, sono utilizzate per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 68 del C.C.N.L. 2016-2018, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione:

Erogazioni fisse		
ARTICOLO 68 COMMA 1	<i>Incrementi retributivi per la progressione economica, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche in essere al 1.1.2021</i>	€ 302.000,00
	<i>Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004</i>	€ 50.476,70
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA C	<i>Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (attività disagiate, rischio, maneggio valori, ecc.)</i>	€ 14.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA D	<i>Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000</i>	€ 6.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA E	<i>Compensi per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies</i>	€ 24.000,00
Totale erogazioni fisse		€ 396.476,70
Erogazioni variabili		
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA A	<i>Premi correlati alla performance organizzativa</i>	€ 90.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	<i>Premi correlati alla performance individuale</i>	€ 314.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	<i>Premi aggiuntivi per il miglioramento dei servizi</i>	€ 23.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA G	<i>Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (concorsi a premio, RUP e funzioni tecniche)</i>	€ 6.530,21
Totale erogazioni variabili		€ 433.530,21
Totale spesa		€ 830.006,91

L'Ente ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, prescritto dall'art. 7 c. 1 e 3 del D.Lgs. 150/2009, che descrive le metodologie e i processi attraverso i quali l'Ente misura e valuta, in modo integrato, la performance organizzativa e la performance individuale.

La ripartizione dei premi economici correlati alla performance avviene attraverso la definizione di un importo fisso, a parità di prestazioni, e una modalità di assegnazione legata a fasce di punteggio, secondo le risultanze del lavoro del Cantiere "Sistema di valutazione e premiante" presentato ai vertici dell'Ente in data 21 aprile 2021.

Il sistema premiante riconosce il merito individuale nonché i risultati collettivi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance, approvato dalla Giunta Camerale, con:

- un premio correlato alla performance organizzativa di 750 euro, collegato alla percentuale di raggiungimento della performance per aree strategiche, distribuito in funzione della presenza in servizio e dell'impegnativa di lavoro;
- un premio correlato alla performance individuale di 3.500 euro, collegato al merito individuale, da erogare sulla base della valutazione del Dirigente, in proporzione all'impegnativa oraria annua e alla presenza in servizio nell'anno.

Viene costituito, inoltre, uno specifico fondo per il personale a tempo determinato che ha svolto con profitto il servizio presso l'Ente, con un compenso incentivante attribuito dal Dirigente in proporzione al periodo di servizio.

In aggiunta si procede a remunerare il personale direttamente coinvolto in specifiche iniziative di miglioramento servizi, collaterali alle attività istituzionali, approvate con atto del Segretario Generale, con un compenso aggiuntivo forfettario, in considerazione dell'apporto individuale alla realizzazione dell'attività, in base ai dati consuntivi.

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.