

## **CAMERA DI COMMERCIO DI MODENA**

### **Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo del personale non dirigente Triennio 2017 – 2019 sottoscritto in data 24 marzo 2017**

#### **Illustrazione degli aspetti procedurali**

Il contratto sarà sottoscritto dopo che la Giunta Camerale autorizzerà il Presidente della Delegazione Trattante, il Segretario Generale Avv. Stefano Bellei, a sottoscrivere lo stesso.

Il contratto è vigente per il periodo 2017 – 2019.

La Delegazione Trattante di parte pubblica è composta, oltre che dal Presidente, dal Vicesegretario Generale Avv. Massimiliano Mazzini.

La Delegazione Trattante di parte sindacale è composta dalla RSU e dai delegati della FP CGIL e CISL FP.

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente della CCIAA di Modena e definisce la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata.

La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione dell'Ente Camerale. Qualora il Collegio dei Revisori dei Conti, nel rendere la certificazione di cui all'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs. n. 165/2001, dovesse formulare rilievi, questi saranno integralmente riportati nella presente relazione da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva del contratto.

#### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

Il contratto è composto da n. 12 articoli, di seguito illustrati

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il contratto di cui trattasi si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Modena; si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.

Gli effetti decorrono dal 1 gennaio 2017 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

### **Articolo 2 - Relazioni sindacali**

L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante, concordandone la data, per le materie oggetto di contrattazione decentrata.

### **Articolo 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

La Camera di Commercio di Modena promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera, in coerenza con la normativa vigente.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente e sono utilizzate per promuovere più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali. Le risorse finanziarie così costituite, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, dell'indennità di comparto e, qualora rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di Commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti

contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse, anche in misura non definitiva, entro la fine dell'anno di competenza.

Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulla riassegnazione delle economie relative all'utilizzo del fondo dell'anno precedente. Le somme non spese nell'esercizio di riferimento, ossia le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate, e sono da destinarsi in sede di contrattazione.

#### **Articolo 4 - Criteri di ripartizione ed erogazione della produttività al personale non dirigente ex art. 17, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999**

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Modena sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati esclusivamente a seguito del processo di valutazione.

I criteri di erogazione dei relativi compensi sono definiti nel vigente *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* in coerenza con il Ciclo della performance.

In base al disposto dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, i trattamenti economici accessori sono collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa relativa all'amministrazione nel suo complesso. Il compenso destinato a remunerare la performance del dipendente è correlato – sempre all'interno di un quadro di risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dall'Ente Camerale nel suo complesso – sia ai risultati ottenuti dalla specifica Area Organizzativa cui il dipendente è assegnato, sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.

Annualmente, attraverso la scheda di valutazione individuale di ciascun dipendente, compilata secondo i criteri esposti nel sistema di misurazione e valutazione, viene redatta una graduatoria.

La distribuzione del fondo avviene tenendo conto di una specifica parametrizzazione in base ai coefficienti di categoria. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato

ai risultati ottenuti dai dipendenti, tenendo conto dei criteri generali indicati precedentemente, in coerenza con la normativa vigente e con il Ciclo della performance.

**Articolo 5 - Determinazione e corresponsione ai lavoratori con contratto a tempo determinato e di fornitura di lavoro temporaneo dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività**

In applicazione dell'art. 2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività destinerà un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale con contratto di somministrazione di lavoro a termine che partecipa a programmi o progetti di produttività.

**Articolo 6 - Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità**

Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

***Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte personale appartenente alle categorie A, B e C***

Rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte.

Si considerano attività particolarmente disagiate quelle svolte dal personale che, per ragioni d'ufficio, sia chiamato a svolgere la propria attività in giornata non lavorativa (sabato, domenica o festività infrasettimanali) per un impegno complessivo superiore alle tre ore giornaliere.

***Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C e del personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative***

L'indennità per specifiche responsabilità sarà attribuita alle figure individuate sulla base della realtà organizzativa dell'Ente e l'importo verrà stabilito annualmente con provvedimento del Segretario Generale. Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500,00 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

***Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio***

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30,00 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio. L'erogazione di tale indennità avviene mensilmente.

**Articolo 7 - Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008**

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Modena al fine di conseguire il miglioramento organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane.

Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito.

La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione siano inerenti i comportamenti professionali attesi. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
- il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolato in base al punteggio attribuito nella scheda di valutazione dell'anno precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
- l'attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima ottenuta dall'applicazione del punto precedente;
- a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

- le progressioni orizzontali hanno decorrenza dal 1 gennaio di ciascun anno.

### **Articolo 8 - Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro**

In applicazione dell'art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000, l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività destinerà un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale che svolge attività in telelavoro. L'Ente si impegna ad attivare tale tipologia fino a tre dipendenti che si rendessero volontariamente disponibili.

### **Articolo 9 - Servizi Pubblici Essenziali**

In conformità all'art. 2, comma 2, punti 14 e 20 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, vengono individuate le figure professionali destinate a garantire tali servizi.

### **Articolo 10 - Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo**

I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, ad eccezione di quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI, la Camera di Commercio di Modena applicherà la legislazione vigente.

### **Articolo 11 - Vincoli e interpretazione autentica**

Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.



L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

### **Articolo 12 - Disposizioni finali**

Il CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato della presente relazione illustrativa.

Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini.

### **Effetti abrogativi impliciti del contratto**

Il contratto che si andrà a sottoscrivere determina l'abrogazione implicita del CCDI periodo 2013 – 2015 sottoscritto in data 24.12.2012.

### **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 il contratto è coerente con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile. Le relative previsioni normative hanno trovato regolare attuazione nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale.

### **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche finanziate***

Il contratto decentrato prevede che l'istituto della progressioni economica orizzontale (PEO) si applichi nel limite delle risorse annualmente destinate. Sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

### **Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo**



Il risultato atteso è quello di un contratto rispondente alle attuali esigenze organizzative della CCIAA di Modena.

La presente relazione è predisposta sugli schemi di relazione illustrativa di cui alla Circolare n. 25 del 19.7.2012 adottati in base al disposto dell'art. 40 comma 3-*sexies* del Decreto Legislativo n. 165/2001 che dispone che le pubbliche amministrazioni redigano la relazione illustrativa ai contratti integrativi sulla base di schemi appositamente predisposti d'intesa tra il MEF e il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Modena, 27 aprile 2017

**Il Segretario Generale**

**Avv. Stefano Bellei**

Allegati:

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente 2017 – 2019.