

## **CAMERA DI COMMERCIO DI MODENA**

### **Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo del personale non dirigente Triennio 2019 – 2021.**

#### **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 2019 – 2021 con validità dal 1.1.2019.

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 Emilia Centrale.

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 nei limiti fissati dal D. Lgs. n. 165/2001, con esclusione di quelle legate all'utilizzo annuale delle risorse decentrate.

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-bis, comma 1, 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**

##### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo



Il contratto è composto da n. 29 articoli, di seguito illustrati:

### **Articoli 1 – 4 Disposizioni Generali**

Il contratto disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

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 2019 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.

Nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.

### **Articoli 5 – 6 Trattamento economico del personale**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, oggetto di informazione alle OO.SS..

Le risorse vengono utilizzate per finanziare gli strumenti di premialità previsti.

### **Articoli 7 – 8 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro

indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

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 9 Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**



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.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alla media dei punteggi totali delle schede del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL
- b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto
- c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza
- d. di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale
- e. scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri appositamente concordati ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) sopra citato

- f. la graduatoria viene portata a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso.
- g. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente
- h. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

### **Articoli 10 – 12 Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

Nei presenti articoli sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

#### - art. 70-bis CCNL 21.5.2018 Indennità per le condizioni di lavoro

I contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico sono i seguenti:

1. attività esposte a situazioni di rischio
2. attività esposte a situazioni di disagio
3. attività che comportano il maneggio di valori

#### - art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018 Indennità per specifiche responsabilità

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa). L'importo non può essere superiore a € 3.000,00 annui lordi.

### **Articolo 13 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Si tratta di risorse di cui:

- all'art. 43 della legge n. 449/1997
- all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018
- all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

### **Articoli 14 – 15 Premio Individuale**

La maggiorazione del premio individuale, ex art. 69 del CCNL 21.05.2018, viene determinata secondo i seguenti criteri:

- la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, della medesima categoria (la categoria A e B va calcolata insieme alla categoria C formandone di fatto una unica), valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale (sempre arrotondato alla unità superiore) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area Dirigenziale che abbia, comunque, conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio sintetico corrispondente a "*Prestazioni eccellenti*".

## **Articoli 16 – 29 Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro**

Si evidenzia in particolare:

### Art. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore

Le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 36 ore.
- c) La banca delle ore è utilizzabile esclusivamente ad ore tranne che il dipendente non abbia terminato nell'anno solare le ferie; in tal caso potrà essere utilizzata anche a giorni.

### Art. 28 – Servizi Pubblici Essenziali

In applicazione dell'“*Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.9.2002*”, ai sensi dell'art. 2, comma 2, punti 14 e 20, vengono individuate le figure professionali destinate a garantire tali servizi.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti

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 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* approvato con delibera della Giunta Camerale n. 17 del 25 gennaio 2019

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

La CCIAA di Modena riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* in atto presso l'Ente.

Sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alla media dei punteggi totali delle schede di valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

F) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Dalla sottoscrizione dei contratti integrativi l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati. A termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative



assegnate e dei comportamenti tenuti vengono trasferiti nelle schede di valutazione individuale al fine del calcolo del premio del dipendente.

Inoltre, nella definizione del testo contrattuale, si è rispettato rigorosamente le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, anche allo scopo di assicurare la compatibilità con i vincoli di bilancio.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

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, 28 giugno 2019

**Il Segretario Generale**

**Avv. Stefano Bellei**

Allegati:

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente 2019 – 2021.



**Relazione Tecnico – Finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo del personale non dirigente Triennio 2019 – 2021.**

**Moduli 1, 2, 3 e 4 – La costituzione del Fondo per la contrattazione Integrativa –  
Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione Integrativa –  
Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione Integrativa e confronto  
con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente – Compatibilità  
economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento  
agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

Modena, 28 giugno 2019

**Il Segretario Generale**

**Avv. Stefano Bellei**