



Relazione Illustrativa

Contratto Decentrato Integrativo

Personale comparto Funzioni Locali

TRIENNIO 2019-2021

ENTE	Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Crotone
ISTITUTO	Relazione illustrativa al contratto decentrato integrativo
A COSA SERVE	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012.
COMPETENZA	Segretario Generale



Relazione Illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21.05.2018, per la disciplina della parte normativa e della parte economica concernente il triennio 2019 – 2021.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 20.02.2020 Contratto da sottoscrivere
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: dr.ssa Paola Sabella - Segretario Generale CCIAA Segretario verbalizzante: Dr. Gianluigi Quaranta – Funzionario CCIAA Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Ha partecipato alla trattativa anche la RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP Ha sottoscritto il contratto anche la RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI Articolo 1 - Ambito di applicazione Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies Articolo 8 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva Articolo 9 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO Articolo 10 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro Articolo 11 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2



		<p>Articolo 12 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000</p> <p>Articolo 13 - 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</p> <p>Articolo 14 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000</p> <p>TITOLO V - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI</p> <p>Articolo 15 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</p> <p>Articolo 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p>Articolo 17 - Disposizione finale - Distribuzione annuale delle risorse decentrate di cui all'art. 68</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Acquisizione in corso</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>///</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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI</p> <p>Il Piano della performance 2019-2021 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 2 del 28.01.2019.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 3 del 28.01.2019.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI</p> <p>L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto. Il suddetto obbligo di pubblicazione è stato assolto con la pubblicazione sul sito internet camerale, della sezione "Amministrazione trasparente".</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>SI</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata approvata dalla Giunta Camerale con delibera n. 30 del 14.06.2019 e validata dall'OIV (verbale del 20.06.2019).</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2019 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		



Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa L'intesa, riguardante le materie che il CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 (di seguito CCNL) demanda alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio Crotone, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Il TITOLO I è dedicato alle DISPOSIZIONI GENERALI.

L'Articolo 1 definisce l'ambito di applicazione del contratto.

Il contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio Crotone e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) compatibilmente con le diverse tipologie di istituti previsti.

L'Articolo 2 disciplina durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

Il contratto concerne il periodo 1/1/2019 - 31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Il TITOLO II è relativo al TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE.

L'Articolo 3 fissa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo.

In particolare le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;
- e. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- f. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

L'Articolo 4 definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, secondo le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio Crotone che sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione, in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di Commercio.



L'Articolo 5 disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

Il TITOLO III è dedicato ai COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'.

L'Articolo 6 individua le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, e definisce i criteri generali per la sua attribuzione.

L'Articolo 7 prevede i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies.

L'indennità viene determinata secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- c) i compiti esercitati e le responsabilità affidate, ai fini dell'applicazione dell'istituto, devono risultare formalmente assegnati;
- d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente è effettuata dal Segretario Generale, sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.

L'Articolo 8 definisce i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

L'Articolo 9 è relativo alla correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Il TITOLO IV è dedicato all'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

L'Articolo 10 indica le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

In particolare la Camera di Commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

L'Articolo 11 è relativo all'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, ma può essere elevato fino al 35% in presenza di gravi e documentate esigenze familiari da valutare a cura del Segretario Generale compatibilmente con le esigenze di servizio.



L'Articolo 12 fissa il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000.

L'Articolo 13 definisce i 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.

L'Articolo 14 riguarda l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Il TITOLO V è dedicato alle DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI.

L'Articolo 15 illustra i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

L'Articolo 16 sancisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- promuovere una moderna cultura organizzativa;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

L'Articolo 17 contiene una disposizione finale relativa alla distribuzione annuale delle risorse decentrate di cui all'art. 68.



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dal CCDI, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Anno 2019

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro – art. 70bis	2.500
Produttività (Premi Performance Organizzativa e Individuale)	44.986
Progressioni economiche orizzontali anno di riferimento	0
Altro (risorse stabili disponibili)	0

Anno 2020

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro – art. 70bis	2.500
Produttività (Premi Performance Organizzativa e Individuale)	30.344
Progressioni economiche orizzontali anno di riferimento	17.500
Indennità specifiche responsabilità	1.400
Altro (risorse stabili disponibili)	0

Anno 2021

Da definire

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le modalità di corresponsione dei premi correlati alla performance sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 29 del 19.03.2012 ed il cui Manuale operativo è stato oggetto di revisioni nel corso del tempo (da ultimo con Determinazione dirigenziale n. 59 del 07.04.2020) prevede che l'attribuzione dei compensi sia basata sulla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio nell'ambito del Piano della performance. Il Sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente è infatti fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale, vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della mission istituzionale; questi vengono poi declinati in obiettivi operativi, che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con quella dei singoli servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

La selettività delle progressioni economiche è garantita per come ampiamente indicato nel precedente paragrafo, nell'illustrazione dell'articolo 5 del contratto e nel richiamato Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 29 del 19.03.2012 e il cui Manuale operativo è stato revisionato da ultimo con Determinazione dirigenziale n. 59 del 07.04.2020. Il suddetto Sistema prevede l'espletamento di un'apposita procedura selettiva per l'individuazione dei beneficiari della progressione orizzontale, nei limiti delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata a tale finalità. Per l'anno 2020 è prevista l'attivazione di selezioni per progressioni economiche.



F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

Le risorse decentrate, così destinate, consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Crotone, contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale anche attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi di carattere fisso (progressioni economiche nella categoria) al personale che sia stato giudicato maggiormente meritevole in relazione alla valutazione della performance individuale, ossia dei risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi assegnati e delle prestazioni richieste con riferimento alla categoria di appartenenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

IL SEGRETARIO GENERALE f.f.
(Dr.ssa Paola Sabella)

Il presente documento, ove stampato su supporto cartaceo, riproduce in copia l'originale informatico sottoscritto con firma digitale, ai sensi dell'art. 3bis commi 4bis, 4ter, 4quater e 23ter comma 5 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" e s.m.i., che è stato formato dalla CCIAA di Crotone. In caso di necessità, il destinatario può richiedere l'invio del documento elettronico originale, mediante semplice istanza da proporsi all'ufficio mittente.