

Relazione Illustrativa
Contratto Collettivo Integrativo
TRIENNIO 2019-2021
personale non dirigente della Camera di Commercio di Terni

Premessa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

Si ricorda inoltre che di recente il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 21.05.2018.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è stata inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo 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 e concerne il periodo 2019 – 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21.05.2018.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi interventi di mantenimento/miglioramento nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 tiene conto, come si diceva, delle novità introdotte dall'art.67 del CCNL FL 21.05.2018, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate di recente dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, confermato anche per il 2018. Il recente parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla Relazione tecnico – finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Terni nella apposita sezione.

Relazione illustrativa

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21.05.2018: disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il triennio 2019 – 2021, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 29/11/2019 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019 -2021 Parte normativa - Anno 2019 Parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr.ssa Giuliana Piandoro – Segretario Generale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA e RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL e RSU Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) contratto collettivo integrativo decentrato 2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 17/12/2019
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 con determinazione Presidenziale n. 2 del 31/01/2019 ratificata dalla Giunta con atto n. 6 del 19.02.2019. Successivamente è stato rimodulato con deliberazione di Giunta n. 25 del 17/04/2019 e aggiornato con deliberazione n. 57 del 17/09/2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (Legge n. 190/2012) approvato con determinazione Presidenziale n. 1 del 31.01.2019 ratificata con deliberazione di Giunta n. 5 del 19/02/2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009 con la pubblicazione delle informazioni richieste nella sezione "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet della Camera di commercio di Terni.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 con proprio documento datato 24.06.2019.
Eventuali osservazioni =====		

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 2019 contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2019 -2021.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 - 2021 è così articolato:

Art. 1 - Ambito di applicazione

Definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza.

Art. 2 - Interpretazione autentica del C.C.I.

Disciplina le modalità di interpretazione di clausole contrattuali per le quali potrebbero insorgere problemi interpretativi.

Art. 3 - Forme di partecipazione

Disciplina la possibilità di promuovere tavoli tematici per l'approfondimento di specifiche tematiche.

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo

Disciplina i criteri di ripartizione delle risorse rese disponibili alla contrattazione integrativa prevedendo che l'utilizzo di tali risorse formi oggetto di contrattazione annuale. Viene rispettata la previsione contrattuale che obbliga di destinare almeno il 30% delle risorse variabili (art. 67, comma 3 del CCNL) ad incentivare la performance individuale di cui all'art. 68.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Disciplina la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e collettiva. La quantificazione dei premi è collegata a tre indicatori: a) il grado di conseguimento degli obiettivi di ente, b) il grado di conseguimento degli obiettivi di unità organizzativa e, nel caso della sola performance individuale c) della valutazione dei comportamenti tutto misurato secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione vigente. E' rispettato il dettato contrattuale che stabilisce che almeno al 10% dei dipendenti che conseguono una performance individuale più alta il premio deve risultare maggiorato di almeno il 30%.

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni.

Disciplina la procedura per le progressioni economiche di categoria prevedendo che le stesse avvengano compatibilmente alle risorse disponibili e destinate a tale scopo dalla contrattazione integrativa, e nel limite del 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione. La decorrenza dell'attribuzione è il 1° gennaio di ciascuna anno (2019, 2020 e 2021). L'attribuzione avviene sulla base delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'attribuzione e prevedendo una maggiorazione per chi avendo conseguito valutazioni positive nelle ultime tre selezioni non ne abbia potuto usufruire.

Art. 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;

L'articolo prevede la corresponsione di tre specifiche indennità correlate alle condizioni di lavoro:

- 1) attività svolta presso la sede periferica (Orvieto),
- 2) disagio per il personale di categoria A adibito saltuariamente alla guida di autoveicoli,
- 3) maneggio valori.

Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL

L'articolo disciplina la corresponsione delle indennità di responsabilità per il personale di categoria D e C.

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo disciplina la corresponsione di una indennità per l'attività svolta dai dipendenti in occasione di cosiddetti concorsi a premio a premio;

Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

L'articolo individua la destinazione delle risorse stanziare per l'attuazione dei piani di welfare in attesa dell'attivazione di un fondo sanitario integrativo a livello nazionale.

Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

L'ente garantisce la formazione obbligatoria al personale addetto alla prevenzione incendi e gestione delle emergenze e al pronto soccorso.

Art. 12 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
Viene confermato il limite del 25 % per ciascuna categoria.

Art. 13- Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

Le parti si riservano un successivo approfondimento.

Art. 14 - 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

Viene confermata l'attuale regolamentazione

Art. 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

Viene confermato il dettato contrattuale del limite di 180 ore elevabile in casi eccezionali a 250 per non oltre il 2% del personale.

Art. 16 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti si riservano un successivo approfondimento

Art. 17 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

L'articolo disciplina i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sulla base delle valutazioni conseguite annualmente secondo il sistema di valutazione vigente.

Art. 18 – Risorse di cui art. 15, comma 5 del CCNL

Viene previsto con decorrenza dal 2020 l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/05/2018 previa riduzione di analogo importo delle risorse di cui all'art. 67.

Art. 19 - CCDI Parte economica anno 2019.

L'articolo disciplina ai sensi dell'articolo 68, del contratto collettivo comparto Funzioni locali – personale non dirigente, sottoscritto in data 21 maggio 2018, i criteri per la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse a disposizione della contrattazione per l'anno 2019, pari a euro 184.759,86, ai diversi istituti contrattuali come di seguito indicato, secondo quanto stabilito dall'articolo 68 del medesimo contratto. Si segnala che nell'importo di € 184.759,86 sono compresi € 9.855,03 per economie sulle somme destinate allo straordinario (anno 2018) e € 1.067,88 derivanti dalle economie del fondo anni precedenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali	87.000,00
Indennità di comparto	18.000,00
Indennità ex VIII liv. e cat. A e B	969,00
Indennità di disagio e concorsi a premio	6.850,00
Indennità per specifiche responsabilità	13.300,00
Progressioni economiche nell'anno 2019	12.500,00
Art. 15, comma 5 CCNL21/05/2018	0,00
Performance individuale	16.140,86
Performance collettiva	30.000,00
Totale	184.759,86

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione del Personale (ultimo aggiornamento approvato con deliberazione di giunta n. 24 del 17.04.2019 e n. 57 del 17.09.2019).

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2019 con decorrenza 1° gennaio ad una percentuale di personale non superiore al 50%.

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

L'ente si è dotato di un sistema di monitoraggio delle attività basato sull'individuazione di obiettivi ed indicatori per ciascuna area organizzativa e per ciascun ambito di programmazione, e sull'attivazione di un controllo di gestione e controllo strategico, affidato ad un organismo terzo (Organismo Indipendente di Valutazione) come previsto dalle disposizioni del Titolo II del D. Lgs n. 150/2009. Per il 2019 i parametri di valutazione dei risultati da conseguire in attuazione dei programmi sono stati prefissati nel piano delle performance approvato in data 31.01.2019 e aggiornato con successivi atti.

A questo sistema di monitoraggio è strettamente correlata l'attività di valutazione del personale, finalizzata all'erogazione dei premi incentivanti con l'assegnazione di obiettivi di ente, di struttura ed individuali (per le Posizioni organizzative) integrata dalla valutazione dei comportamenti.

f.to IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Giuliana Piandoro