

# RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	
<b>Periodo Temporale di Vigenza</b>	01/01/2019 - 31/12/2021
<b>Composizione della Delegazione Trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Componente: Vice Segretario Vicario Componente: Dirigente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL FPS UIL Federazione Poteri Locali CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie FP CGIL CISL FPS UIL Federazione Poteri Locali CSA Regioni Autonomie Locali</p> <p>RSU Rappresentanti interni</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Teramo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili</li><li>b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</li><li>c) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</li><li>d) indennità correlata alle condizioni di lavoro ex art. 70-bis CCNL 21/5/2018</li><li>e) Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies CCNL 21/5/2018</li><li>f) Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori che specifiche destinano al personale e correlazione di tali trattamenti con la retribuzione di risultato dei titolari di P.O.</li><li>g) Linee di indirizzo delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro</li><li>h) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, del limite massimo individuale di lavoro straordinario e dell'accantonamento annuale alla banca delle ore</li><li>i) Criteri per la flessibilità oraria in entrata/uscita</li><li>j) Orario multiperiodale</li><li>k) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato</li></ul>

		l) Welfare integrativo
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della certificazione e dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione Illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo interno
		Eventuali osservazioni
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2016
		E' 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 ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. 150/2009	
Eventuali osservazioni		

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

Il presente Contratto Decentrato Integrativo ha un'architettura che segue, per le materie trattate, quanto riportato all'art. 7 – comma 4 – del CCNL del comparto “Funzioni Locali” - triennio 2016-2018 del 25/05/2019.

Il contratto è suddiviso in cinque titoli: il primo definisce l'ambito di applicazione del contratto, la sua durata ed il campo di applicazione; nel secondo si definiscono i criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi incentivanti; nel terzo si definiscono i criteri da adottare per l'individuazione e la quantificazione di compensi per particolari attività o responsabilità del personale; il quarto è dedicato alla definizione dei criteri e delle linee di indirizzo sull'articolazione dell'orario di lavoro, eventuali forme di flessibilità, multiperiodalità e limiti all'utilizzo del lavoro straordinario; infine nell'ultimo titolo sono riportate le disposizioni finali e particolari.

La finalità del presente contratto decentrato è soprattutto focalizzata sulle politiche di valorizzazione del merito del personale, per il raggiungimento di tale obiettivo sono stati individuati criteri generali per la valutazione della performance e per le procedure relative alle progressioni orizzontali; inoltre la valorizzazione del merito del personale è stata altresì perseguita attraverso l'indicazione dei criteri generali per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del

contratto nazionale. Anche gli istituti relativi alla flessibilità in entrata/uscita, all'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale e gli altri istituti sull'articolazione del lavoro possono essere declinati in un'ottica che predilige la qualità del lavoro del personale.

Di seguito si procede all'analitica disamina del contenuto normativo del contratto.

### **Titolo I – Disposizioni Generali**

Negli articoli contenuti nel presente titolo sono definiti gli ambiti di applicazione del contratto (personale non dirigente della Camera di Commercio di Teramo con contratto a tempo indeterminato e determinato), la durata del contratto (1/1/2019-31/12/2019), la decorrenza degli effetti del contratto (giorno successivo alla sua stipula) e la clausola di prorogatio della validità del contratto fino alla sottoscrizione del successivo.

### **Titolo II – Trattamento Economico e Criteri Generali sulle Metodologie di Valutazione e sui Sistemi d'incentivazione**

Gli articoli rientranti in tale titolo definiscono i criteri di ripartizione delle risorse decentrate quantificate ai sensi dell'art. 67 del Contratto Nazionale, i sottostanti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e quelli per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate (art. 3 del CDI) le parti evidenziano l'importanza di tali criteri per promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati riconoscendo, però, ai sistemi di programmazione e controllo strategico l'onere di individuare gli obiettivi (strategici e operativi) attraverso i quali fornire servizi migliori all'utenza.

La destinazione delle risorse ai vari istituti contrattuali previsti nel CCNL è definita nell'art. 3, mentre la ripartizione delle stesse è fatta annualmente tra le parti, con separato accordo, dopo la definitiva quantificazione, da parte dell'amministrazione, delle risorse disponibili. Nella quantificazione annuale le parti, però, devono rispettare i principi generali riportati nel contratto decentrato, in particolare: riservare risorse finanziarie stabili alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo onde evitare l'immediata erosione delle stesse; mantenere nel tempo entità significative di importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale) nel rispetto dei vincoli stabiliti all'art. 68 – comma 3 – del CCNL (almeno il 30% delle risorse variabili alla performance individuale); destinare alle attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano un adeguato riconoscimento di tali condizioni.

L'articolo prevede, inoltre, che in caso di mancato incontro annuale per la ripartizione delle risorse l'amministrazione, al fine di consentire la programmazione e la continuità delle politiche di incentivazione del personale, potrà applicare le percentuali distributive dell'anno precedente.

Infine le parti hanno definito la decorrenza delle indennità dei successivi articoli 6 e 7 del CDI, in particolare è stato definito che tali indennità sono riconosciute dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto ad eccezione del maneggio valori (art. 6 – comma 3 del CDI) e delle indennità ex art. 70-quinquies comma 2, lett. b) del CCNL (art. 7 – comma 7) che decorrono dal 1° gennaio 2019 questo perché tali ultime indennità erano già presenti nel precedente CDI e ne sono stati ridefiniti solamente gli importi.

L'art. 4 definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; in tale articolo viene ribadito che la misurazione della performance del personale è demandata al sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato dall'ente è già assoggettato a procedura di confronto così come previsto dal CCNL. Le parti hanno declinato i criteri generali che devono essere applicati al SMVP adottato dall'Ente, tra gli altri, in particolare: l'attribuzione di incentivi strettamente correlati ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi; assicurare un costante legame tra gli obiettivi ed il coinvolgimento del singolo dipendente; rendere i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale;

costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda a requisiti di equità, meritocrazia e trasparenza.

L'articolo ha recepito il dispositivo dell'art. 69 del CCNL (Differenziazione del premio individuale) e le parti hanno concordato di riconoscere, al 15% del personale che ha riportato le valutazioni più elevate, la maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. L'articolo, inoltre, definisce il sistema da adottare nei casi di parità di punteggio.

L'articolo 5 definisce, infine, i criteri per le procedure delle progressioni orizzontali.

L'assunto alla base dei criteri è che le posizioni economiche successive alla iniziale di ciascuna categoria identifichino livelli crescenti di competenza professionale acquisita dal lavoratore. Pertanto le procedure per l'attribuzione della progressione orizzontale devono assicurare una effettiva modalità valutativa e selettiva del personale nella varie categorie in ragione del numero limitato di possibili assegnatari e devono accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di avere acquisito. L'accertamento della crescita dei livelli di competenza dovrà essere ancorata ai seguenti ambiti: Competenze e Prestazioni. Inoltre gli ambiti di valutazione saranno diversamente graduati, come incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

Il personale sarà informato del processo di valutazione adottato dall'ente.

### **Titolo III Compensi per particolari attività o responsabilità**

In questa parte del contratto sono state definite le indennità previste dall'art. 70-bis e dall'art. 70-quinquies del CCNL. Si è proceduto, inoltre, alla definizione dei criteri da seguire nelle ipotesi che l'ente debba procedere ad erogare ai dipendenti trattamenti economici accessori previsti da specifiche previsioni di legge e la correlazione tra i compensi aggiuntivi (ex art. 15, comma 1, lett h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

All'articolo 6 sono state individuate le attività che comportano disagio (lett. a), esposte a rischio (lett. b) ed implicanti il maneggio dei valori (lett. c) dell'art. 70-bis del CCNL. Tali attività sono state declinate per individuare la caratteristica che la classifica ed il compenso ad essa associata: in particolare si è concordato di remunerare il disagio del personale ausiliario, collegato ad orari e situazioni di lavoro particolari, il rischio degli ispettori metrici legato al trasporto dei materiali per le verifiche/ispezioni metriche ed il rischio nel maneggio dei valori che hanno i dipendenti che gestiscono le varie casse/sportelli dell'ente. L'unicità dell'*indennità condizioni di lavoro* ha richiesto di specificare che l'importo complessivo che alcuni dipendenti potrebbero cumulare sommando diverse tipologie di indennità non potrà superare l'importo di Euro 10,00 giornaliero così come previsto dal comma 2 dell'articolo 70-bis citato.

All'articolo 7 sono stati definiti i criteri per l'individuazione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 e sono state quantificate le indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) (Archivisti informatici e Responsabili URP).

Le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 1, sono state distinte in responsabilità di tipo penale, patrimoniale ed amministrative. Quelle del primo tipo (penali) sono state quantificate in Euro 2.500,00 annue visto il grado di responsabilità che ricopre il personale investito da tale incarico; le responsabilità di tipo patrimoniale sono state graduate per importo patrimoniale e suddivise in tre fasce da 1.000 – 2.000 e 2.500 euro, entrambe sono riconosciute a dipendenti di categoria C o D; le responsabilità di tipo amministrativo possono essere riconosciute anche ai dipendenti di categoria B se hanno responsabilità amministrative di strutture semplici, ad esse è associato un importo di Euro 1.000 mentre ai dipendenti di categoria C e D può essere riconosciuta un'indennità di Euro 2.000 se hanno responsabilità amministrative di coordinamento di strutture organizzative complesse che comportino coordinamento di gruppi di lavoro o di Euro 2.500 se tale attività di coordinamento di strutture complesse prevede relazioni esterne in rappresentazione dell'Ente.

Il riconoscimento di tale tipo di indennità è annuale ed è prevista con atto formale del Segretario Generale.

Con gli articoli 8 e 9 sono stati definiti i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori che specifiche disposizioni di legge destinano al personale (ad esempio per la Camera di Commercio le attività per conto dell'ISTAT ed i concorsi a premio) e la correlazione tra i compensi da terzi e la retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative. I principi emergenti in tali articoli sono orientati alla congruità del compenso collegato all'attività lavorativa prestata e, per le P.O., alla possibilità che tali attività aggiuntive possano avere avuto dei riflessi sull'impegno che il dipendente ha prodotto per il raggiungimento degli obiettivi propri dell'area.

#### **Titolo IV Orario di Lavoro, Lavoro Straordinario, Disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro**

Tale gruppo di norme ha come scopo la regolamentazione di quegli istituti relativi al rapporto di lavoro che il contratto nazionale ha inteso affidare alla contrattazione di secondo livello.

Nell'art. 10 sono riportate le linee di indirizzo per le misure concernenti la sicurezza sul lavoro e la salute. I principi di informazione e formazione del personale in materia di sicurezza sul lavoro rappresentano specifici impegni che la Camera di Commercio si assume con periodicità e tempestività, così come la predisposizione del piano sanitario e la ricognizione periodica delle postazioni di lavoro.

L'articolo 11 prevede l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale in aggiunta a quella prevista dalla normativa nazionale per il personale che debba assistere familiari o conviventi affetti da patologie invalidanti riconosciute dalle strutture competenti con una percentuale superiore al 45%.

L'articolo 12 stabilisce in 100 ore il quantitativo di straordinario che può, annualmente, confluire nella banca delle ore.

L'articolo 13 definisce i criteri per la flessibilità in entrata/uscita del personale al fine di conciliare la vita lavorativa con la vita familiare. Il contratto ha inteso recepire gli orientamenti dell'ARAN sulle modalità di regolarizzazione della flessibilità nel mese di maturazione consentendo alle parti di valutare le cause del mancato recupero e le possibili soluzioni.

Gli articoli 14 e 15 regolamentano, rispettivamente, la lettera q) e la lettera r) dell'art. 7 del contratto nazionale; in entrambi i casi le parti hanno deciso di riservarsi, con successivi accordi, la regolamentazione della materia.

Nell'articolo 16 è stato stabilito di incrementare il limite massimo di straordinario in 250 per alcune tipologie di attività e di servizi svolti. La casistica è stata limitata al personale degli uffici di supporto agli organi istituzionali ed agli uffici di staff.

#### **Titolo V Disposizioni Particolari**

Nell'ultimo titolo del contratto decentrato sono raccolte le norme che regolamentano aspetti particolari del contratto, in particolare l'articolo 17 rappresenta una norma programmatica nella quale si specifica che l'ente si impegna a fornire al proprio personale gli strumenti formativi necessari in presenza di evoluzioni organizzative e/o tecnologiche che impattino sull'organizzazione lavorativa dell'Ente.

L'articolo 18, invece, regola i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative. La norma ribadisce che anche il sistema premiante di tale categoria di dipendenti risponde agli stessi principi che sono applicati per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti e per la produttività del personale. In particolare sarà il sistema di misurazione e valutazione della performance a stabilire, in base agli obiettivi assegnati il grado di raggiungimento degli stessi e la qualità della prestazione. Nella norma è riportato il vincolo di destinazione delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL (almeno il 15% delle risorse devono essere destinate alla remunerazione del risultato), inoltre si stabilisce che l'ammontare complessivo delle

risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di risultato sarà ripartita tra i titolari di posizione organizzativa in proporzione al peso della retribuzione di posizione.

L'articolo 19, ultimo del contratto decentrato integrativo, regola il welfare aziendale. In tale norma si stabilisce che l'ente destina ad una serie di attività di tipo assistenziale e previdenziale le stesse risorse che negli anni precedenti ha erogato per la Cassa Mutua e per le borse di studio per i figli dei dipendenti. Le attività che si intendono perseguire sono quelle di sostegno al reddito dei dipendenti, attraverso i sussidi didattici, di valorizzazione del merito scolastico, con le borse di studio ai figli dei dipendenti, di prevenzione ed assistenza con l'eventuale adesione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa da istituire da parte di Unioncamere o con polizze sanitarie integrative equipollenti allo strumento di Unioncamere.

Nel contratto, infine, sono riportati sia lo schema di distribuzione del fondo che il sistema di ripartizione delle risorse che le parti hanno concordato per l'anno 2019.

IL TITOLARE DELLA P.O.  
REGISTRO IMPRESE, PERSONALE E TRIBUTI

IL SEGRETARIO GENERALE