



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2018**

**MODULO I
ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO
DELL'ACCORDO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI
DELLA LEGGE**

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 13/12/2018 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Per l'IPOTESI:</p> <p><u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Segretario Generale dr. Roberto Crosta Componenti: dirigente dr. Giacomo de' Stefani, dirigente dr. Mario Feltrin, dirigente Giorgio Porzionato.</p> <p><u>RSU aziendale</u> UIL: Stefano Dabalà, Giovanna Zennaro CISL: Zara Francesca, Lorenza Raminella CGIL: Valeria Bazzan, Elena Tonus</p> <p><u>Rappresentanze sindacali territoriali</u> UIL FPL: Mario Ragno CISL FP: Andrea Ricci FP CGIL: Giancarlo Da Lio</p> <p>Per il CONTRATTO:</p> <p><u>Delegazione di parte pubblica</u> Presidente: Componenti:</p> <p><u>RSU aziendale</u> UIL: CISL: CGIL: CSA:</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997. - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo. - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni lavoro e dei criteri generali per la loro attribuzione. - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1. - Incentivi per patrocinio legale e correlazione con la produttività (performance). - Incentivi per funzioni tecniche e correlazione con la produttività (performance). - Compensi per concorsi a premio - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare aziendale. 	
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</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>Il Piano della Performance 2018-2020 è stato adottato per il triennio 2018-2020 con delibera di Giunta n. 5 del 29/01/2018) e successivamente aggiornato con delibera di Giunta n. 141 del 19/09/2018. Al personale dipendente gli obiettivi 2018 sono stati illustrati durante apposite riunioni di Area avvenute nelle seguenti date: 26/02/2018, Area 4 sede Rovigo; 01/03/2018, Area 4 sede Marghera; 01/03/2018, Area 2 sede Marghera; 06/03/2018, Area 2 sede Rovigo; 07/03/2018, Area 1 sede Mestre+Venezia; 12/03/2018, Area 1 sede Rovigo; 13/03/2018, Area 2 sede Mestre+Venezia; 22/03/2018, tutta Area 5 in collegamento tra le varie sedi.</p>
		<p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 è stato approvato con delibera di Giunta n. 3 del 29/01/2018.</p>
<p>L'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 è stato assolto.</p>		
<p>La Relazione della Performance per l'anno 2017, approvata con delibera di Giunta n. 81 del 21/05/2018, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 come da documento di validazione del 13/06/2018 (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito camerale www.dl.camcom.gov.it).</p>		

Eventuali osservazioni

MODULO II

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DELL'ACCORDO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI

A) Illustrazione dell'articolato dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie

In data 13/12/2018, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018. Tale ipotesi d'intesa ha per oggetto solo alcune materie che sono demandate alla contrattazione decentrata integrativa dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, questo al fine di:

- a) realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà, dopo il presente accordo, assumere la valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza quindi con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b) cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale, così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e le persone.

Con delibera n. 172 del 24/10/2018 la Giunta ha definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative:

- assicurare che le risorse variabili da destinare alla performance individuale comprendano anche l'importo di € 39.688,49 pari all'1,2% del monte salari anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza);
- nessuna nuova progressione orizzontale per il 2018;
- assicurare una differenziazione dei premi legati alla performance individuale;
- perseguire gli obiettivi fissati conducendo una trattativa ispirata al rispetto delle relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti.

Nel rispetto di tali indicazioni fissate dalla Giunta, la delegazione di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale. Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

PREMESSA – E' parte integrante dell'Accordo. Spiega le motivazioni per cui l'Accordo 2018 definisce solo le materie che devono trovare immediata applicazione nell'anno corrente. Si conferma la volontà di integrare la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un ammontare pari all'1,2% del monte salari 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza).

Articolo 1 - Definisce l'ambito di applicazione: tutto il personale camerale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, comandato o in distacco.

Articolo 2 – Definisce il periodo di applicazione del contratto, limitato all'anno 2018.

Articolo 3 – Definisce i tempi e le modalità attraverso le quali procedere a verificare l'attuazione dell'accordo, prevedendo anche l'attivazione, d'intesa tra le parti, di appositi tavoli tecnici di analisi delle tematiche.

Articolo 4 - Si stabiliscono le modalità in caso di interpretazione autentica e la sua decorrenza.

Articolo 5 - Si definisce come vengono ripartite le risorse stabili e variabili 2018 tra le diverse destinazioni.

Articolo 6 – Si individuano i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. La somma complessiva destinata alla performance sarà distribuita per il 67% alla corresponsione dei premi legati alla performance organizzativa e per il 33% alla corresponsione dei premi legati alla performance individuale (sapendo che almeno il 30% della parte prevalente delle risorse variabili deve essere destinata alla performance individuale, secondo quanto dispone l'art. 68 comma 3 del CCNL 21/05/2018). La corresponsione dei premi legati alla performance organizzativa e individuale avverrà sulla base di distinte fasce di punteggio, tenendo conto di parametri (o pesi) connessi alla categoria giuridica di appartenenza di ciascun dipendente e del numero di assenze effettuate (con una tolleranza massima di 122 giorni su 365 giorni solari). Alla performance individuale è legata la maggiorazione del premio che spetterà a non più di 10 dipendenti (suddivisi per categoria giuridica) la cui valutazione si collocherà nella fascia di punteggio più alta (99-100).

Le parti concordano di proseguire anche per il 2018 con il piano di accantonamento annuale della produttività (performance) per gli ex dipendenti della CCIAA di Rovigo in servizio alla data del 01/01 anno corrente.

Articolo 7 – Si stabilisce che i criteri per le nuove progressioni economiche orizzontali siano definite con successivo accordo.

Articolo 8 - Si conferma la disciplina delle indennità correlate alle condizioni di lavoro dettata all'art. 8 del CCDI del 2017, in attesa del riordino complessivo delle materie negoziali da farsi con il CCDI 2019-2021, precisando che l'indennità condizioni lavoro per l'anno corrente remunera solo lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori (lettera c) del comma 1 dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018).

Articolo 9 - Si conferma la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità dettata all'art. 7 del CCDI del 2017, in attesa del riordino complessivo delle materie negoziali da farsi con il CCDI 2019-2021.

Articoli 10 - Si conferma la disciplina dettata all'art. 10 del CCDI che correla i compensi spettanti all'avvocato dipendente e la produttività (performance). Vengono riportate le regole.

Articoli 11 - Si rimanda al "Regolamento incentivi funzioni tecniche" adottato da questo Ente per l'individuazione dei criteri di distribuzione dei c.d. incentivi per funzioni tecniche. Si conferma la disciplina dettata all'art. 11 del CCDI 2017 che

correla questi compensi e la produttività (performance). Vengono quindi riportate le regole.

Articolo 12 - Si rimanda all'Ordine di Servizio del Segretario Generale n. 22/2017 per le modalità di erogazione dei compensi previsti per la partecipazione alle attività legate allo svolgimento della manifestazioni a premio.

Articolo 13 - Si stabilisce che dal 21/05/2018 al 31/12/2018 l'ente camerale attui il welfare aziendale (di cui all'art. 72 del CCNL 21/05/2018) con le stesse modalità utilizzate nel periodo precedente dalla Cassa Mutua.

B) Sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo.

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	2018
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – STORICHE	€ 395.216,48
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 65.865,61
INDENNITA' EX VIII° LIVELLO	€ 176,79
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 58.700,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	€ 3.500,00
COMPENSI PER CONCORSI A PREMIO	€ 10.996,44
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI	€ 13.138,98
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	€ 460.753,91
TOTALE	€ 1.008.348,21

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno

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

Ai fini della misurazione della performance individuale e collettiva si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con delibera di Giunta n. 4 del 29/01/2018 che ha ad oggetto le modalità e gli strumenti attraverso i quali misurare la performance organizzativa ed individuale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Non sono previste nuove progressioni.

F) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi legati alla performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema Permanente di valutazione delle prestazioni dotato dall'Ente e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno in corso.

Occorre tener presente sono 14 gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2018-2020 a cui corrispondono le attività operative che dovranno trovare completamento nel corso del 2018 e in relazione alle quali la Giunta camerale ha stanziato l'importo di € 340.000 a valere sulle risorse variabili del Fondo 2018. Questo collegamento è funzionale alla evidenziazione in ordine ai risultati raggiunti che avverrà con la Relazione della Performance sottoposta all'approvazione della Giunta camerale entro il 30 giugno 2019.

G) Altre informazioni eventualmente utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

Rovigo, 19/12/2018

Il Segretario Generale
Dr. Roberto Crosta



