
Relazione illustrativa
Ipotesi di contratto decentrato integrativo 2015-2017

Premessa

Nel corso del 2015 si è dato avvio alle relazioni sindacali di contrattazione per promuovere un aggiornamento del contratto giuridico integrativo CCDI 2012-2013, in particolare per modificare il regolamento per la progressione economica orizzontale, allo scopo di semplificare i criteri di selezione ed incrementare il peso proporzionale della valutazione di performance individuale sul curriculum professionale.

L'ipotesi di CCDI 2015-2017 è stata sottoscritta in data 4 novembre 2015, congiuntamente all'accordo per la distribuzione delle risorse per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance dell'anno 2015 e si dispone la presente relazione anche per la successiva presentazione alla Giunta per l'autorizzazione alla firma del CCDI da parte della delegazione di parte pubblica.

Si segnala:

che il Collegio dei Revisori dei conti procederà alla verifica della compatibilità degli oneri derivanti dalla ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2015 e sull'ipotesi di accordo giuridico 2015/2017;

che la Giunta camerale con deliberazione n. 172/2014 ha individuato ed autorizzato l'inserimento delle risorse di cui agli artt. 15 commi 2 e 5 del CCNL 1.4.1999 per l'anno 2015;

che il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2015 è stato ricostituito, con determinazione del Segretario generale n.98 in data 1 settembre 2015, conformemente alle indicazioni contenute nella circolare Mef n. 20/2015, essendo state determinate, in quel provvedimento, l'entità complessiva del fondo 2015 e l'entità della decurtazione permanente 2015 in relazione alle indicazioni contenute nell'art. 1 comma 456 della Legge di stabilità 2014;

che il Collegio dei Revisori dei conti ha certificato la decurtazione permanente ai sensi della circolare 20/2015 del Mef in data 22/10/2015 con verbale n. 301.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

L'ipotesi di CCDI 2015-2017 è stata siglata il 4 novembre 2015 unitamente all'accordo decentrato per la distribuzione delle risorse per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance riferito al 2015. Le differenti interpretazioni della modifica introdotta dalla Legge di stabilità 2014 (art. 1 comma 456 L. 147/2013) sulla definizione del nuovo limite del Fondo 2015, (circolare RGS n. 8/2015 sulla predisposizione del bilancio preventivo 2015 – contrattazione decentrata) ed alcuni interventi da parte di Corte dei Conti regione Puglia e regione Sicilia hanno reso necessario l'ulteriore specifico intervento costituito dalla circolare RGS n. 20/2015, le incertezze interpretative, durante il primo semestre dell'anno hanno contribuito a rallentare il decorso della contrattazione decentrata integrativa.

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di CCDI 2015-2017 è stata sottoscritta in data 4 novembre 2015, unitamente all'ipotesi di accordo economico 2015
Periodo temporale di vigenza	2015 -2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Paola Morigi – Segretario generale M. Cristina Venturelli – V. Segretario generale vicario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL PFS, UIL F.P.L., RSU. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L., RSU
Soggetti destinatari	Personale della camera di commercio di Ravenna non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">·Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;·criteri per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;·trattamenti accessori collegati allo svolgimento di particolari attività o responsabilità;·completamento dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria definiti dagli artt. 5 e 9 dei CCNL 31.3.1999 e 11.4.2008;

	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>In fase di acquisizione il parere ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs 165/2001 e successive integrazioni e modifiche.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance 2015-2017 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di Giunta n.187 del 17 dicembre 2014; consultabile sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente – performance.</p> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione permanente, validato dall'O.I.V. è stato adottato con delibera di Giunta n.17/2011.</p>
		<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 sulla base delle indicazioni e linee guida CIVIT ed Unioncamere 2013 è stato adottato con delibera di Giunta n. 11 del 26/01/2015.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al co. 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 mediante pubblicazione delle informazioni richieste nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE del sito istituzionale nelle sottosezioni livello 1 riferite alle DISPOSIZIONI GENERALI – PERFORMANCE - PERSONALE - ORGANIZZAZIONE etc. al seguente indirizzo</p> <p>http://www.ra.camcom.gov.it/amministrazione-trasparente</p>
		<p>La Relazione sulla Performance 2015 verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del Dlgs. n. 150/2009 dopo l'approvazione da parte del Consiglio camerale.</p>
Eventuali osservazioni		

**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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

<p>Articolo 1</p>	<p>Definisce l'ambito di applicazione del contratto e individua i soggetti destinatari (personale non</p>
-------------------	---

	<p>dirigente della Camera di commercio di Ravenna).</p> <p>Definisce la durata del contratto, prevede la possibilità di riaprire il confronto tra le parti in caso di intervenute novità normative e sottoscrizione di un nuovo CCNL .</p>
Articolo 2	<p>Indicazione delle forme di relazione sindacale cui riferirsi per materie ed argomenti sottratti alla contrattazione;</p> <p>definizione di modi e tempi per la convocazione della delegazione</p>
Articolo 3	<p>Individua gli istituti interessati alla ripartizione delle risorse finanziarie allo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> · valorizzare lo sviluppo professionale attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali; · compensare gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità; · compensare specifiche responsabilità; · erogare indennità; · compensare la realizzazione di progetti per il miglioramento dei servizi, la cui realizzazione è compensata in sede di annuale distribuzione delle risorse (CDI 2015) secondo le indicazioni del sistema di valutazione della performance, (50% delle risorse distribuito sulla base della valutazione individuale di performance, 50% sulla base della valutazione organizzativa di performance dell'unità operativa di riferimento); <p>prevedere l'utilizzo di risorse stabili non utilizzate a favore di istituti solitamente finanziati con risorse stabili.</p>
Articolo 4	<p>Definisce i criteri di ripartizione delle risorse destinate a compensare la produttività, indicando in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)l'orientamento alla selettività e valorizzazione del merito e l'esclusione di forme di automatismo o erogazione indifferenziata; 2) la condizione subordinante per la corresponsione annuale della produttività, vincolata all'esito del processo di valutazione e misurazione della performance; 3) la correlazione tra remunerazione e risultati ottenuti, sulla base del raggiungimento del target definito per ciascun obiettivo assegnato all'unità di riferimento, nonché del contributo del singolo

	<p>dipendente, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi messi in atto;</p> <p>4) rinvio al sistema di misurazione e valutazione della performance per la definizione dei criteri di erogazione dei compensi.</p>
Articolo 5	<p>Sono disciplinate alcune delle indennità previste dai contratti nazionali:</p> <p>articolo 17 CCNL 1.4.1999 - indennità di responsabilità per la categoria D priva di incarico di posizione organizzativa o alta professionalità, criteri dettagliati all'allegato A);</p> <p>articolo 36 CCNL 14.9.2000 – indennità di maneggio valori al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, definizione delle fasce di movimento giornaliero e correlata misura dell'indennità;</p> <p>art. 37 CCNL 14.9.2000 – indennità di rischio al personale esposto in modo continuo e diretto a rischi pregiudizievoli per la salute (non sussistono ad oggi tali condizioni);</p> <p>incentivi per concorso a premio (ex articolo 43 Legge 449/97 al solo personale incaricato è riconosciuto un compenso pari al 30% della somma effettivamente introitata per il servizio reso).</p>
Articolo 6	<p>Sono indicate le modalità di attribuzione della progressione economica orizzontale all'interno delle categoria, al fine di conseguire miglioramenti organizzativi e valorizzare le risorse umane nel limite delle risorse annualmente destinate;</p> <p>tali progressioni, disciplinate dalla contrattazione nazionale, sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione all'incremento delle competenze professionali ed ai risultati individuali di performance rilevati attraverso la scheda di valutazione annuale di cui al Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.</p> <p>L'allegato B al CCDI stabilisce:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. i requisiti di accesso alla selezione, periodo minimo di permanenza in posizione economica, valutazione minima per l'accesso; 2. i criteri per la realizzazione di una graduatoria sono costituiti da <ol style="list-style-type: none"> a) performance individuale conseguita in un

	<p>biennio;</p> <p>b) curriculum professionale composto da una valutazione di incremento ed evoluzione di competenze ed esperienza e valutazione dell'apporto di studio sull'azione lavorativa secondo un punteggio proporzionale al titolo di studio acquisito nel periodo di permanenza nella posizione economica osservata;</p> <p>c) pesatura dei singoli criteri, secondo la seguente proporzione e relativa standardizzazione per rendere omogenee le scale di valutazione ed il rispetto delle seguenti percentuali:</p> <p>60% della valutazione di performance individuale 40% della valutazione del curriculum professionale</p>
Articolo 7	<p>Ai dipendenti in telelavoro, in quanto inseriti all'interno delle unità operative di assegnazione, viene corrisposto il medesimo l'importo corrispondente al personale che svolge attività presso la sede (attualmente non sussistono posizioni di telelavoro).</p>
Articolo 8	<p>Definisce i tempi e le procedure di stipula del CCDI rinviando a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;</p> <p>precisa che gli istituti contrattuali oggetto della contrattazione decentrata devono essere trattati in unica sessione negoziale.</p>
Articolo 9	<p>Introduce l'interpretazione autentica di clausole la cui applicazione risulti non chiara, da svolgersi tra le parti per definire il significato; l'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa dall'inizio del CCDI</p>
Articolo 10	<p>Segnala azioni di incremento della visibilità ed accessibilità del CCDI, anche nei confronti dei propri dipendenti;</p> <p>presa d'atto della assunzione ad atti di organizzazione interna, con determinazione del Segretario generale, per la regolazione di alcuni istituti non più oggetto di relazione sindacale:</p> <p>criteri per istituzione di Aree di posizione organizzativa e alta professionalità, linee di indirizzo per la mobilità interna del personale, indicazione dei servizi essenziali e contingente di personale esonerato dagli scioperi.</p>

B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

La previsioni contenute nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo appaiono coerenti con le indicazioni in materia di premialità contenute nel titolo III del D. Lgs 150/2009, in quanto applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta con delibera n. 17 del 24.11.2011, validato dall'O.I.V. e pubblicato sul sito camerale <http://www.ra.camcom.gov.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>;

Il Sistema di misurazione e valutazione prevede che la misura delle premialità venga ripartita al 50% tra *valutazione delle competenze individuali e conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento*;

la valutazione delle competenze individuali prevede l'analisi e la valutazione da parte del dirigente di un complesso di criteri che, con pesature proporzionali alle funzioni, consente di indagare un'ampia gamma di aspetti, tra i quali il comportamento, le competenze, le attitudini e le capacità;

la misurazione della performance è invece misurabile attraverso i target assegnati a ciascun obiettivo operativo -che rappresentano i risultati da conseguire- fissati nell'annuale Piano della performance. Tali obiettivi operativi vengono poi declinati con provvedimenti dirigenziali, agli incaricati di P.O. ed A.P. ed assegnati a ciascuna unità operativa dell'Ente.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

A seguito delle disposizioni di riduzione e contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 ed art. 16 del D.L. 98/2011, che hanno bloccato rispettivamente gli aumenti economici derivanti da progressioni di carriera, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali, e prorogato il vincolo fino al 31 dicembre 2014, gli accordi decentrati economici che si sono susseguiti in questi anni non hanno previsto alcun riconoscimento -anche solo giuridico - di progressioni orizzontali.

Venuto meno il vincolo temporale ed il vincolo retributivo individuale (Legge 147/2013 di stabilità 2014 articolo 1 comma 456) ed introdotto il nuovo vincolo composto (limite complessivo e decurtazione permanente, a decorrere dal 2015 si è determinato un incremento degli istituti stabili, riservando alle progressioni orizzontali la quota differenziale tra la spesa corrente e le risorse stabili ammesse a Fondo 2015.

In via preliminare, è stato attivato un tavolo di contrattazione finalizzato all'aggiornamento del CCDI 2012-2013 e del Regolamento per le progressioni economiche orizzontali (allegato B al CCDI 2015-2017).

I criteri selettivi già definiti nel precedente contratto sono stati quindi ricondotti alla performance individuale ed al curriculum professionale; il punteggio di performance individuale misura la valutazione individuale annuale, il punteggio riferito al curriculum professionale misura la valutazione dell'incremento di competenze ed esperienze acquisito nell'ambito del periodo di permanenza nella posizione economica assegnata e, se presenti, i titoli di studio conseguiti, valutati in quanto apporto dello studio alla azione lavorativa.

Allo scopo poi di enfatizzare l'elemento selettivo sulla performance individuale, è stato assegnato alla specifica valutazione un peso pari al 60%.

D) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

La recente regolamentazione delle progressioni economiche orizzontali, ha reso la valutazione della performance elemento preponderante delle specifiche selezioni previste dal CDI 2015.

Pur se non direttamente collegata al Piano della Performance, l'applicazione dell'istituto contribuisce ad orientare e rafforzare nei singoli una cultura partecipativa alle azioni individuate ed assegnate per il raggiungimento degli obiettivi annuali di performance.

Ravenna, 6 novembre 2015

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

f.to Dott.ssa Paola Morigi