



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA BRESCIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022
(ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 2016-2018)

I MODULO: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

<i>Data di sottoscrizione della preintesa</i>	6 ottobre 2022	
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022 e integra il Contratto Collettivo Decentrato integrativo relativo al triennio 2021-2023	
<i>Composizione della delegazione trattante</i>	1) Parte Pubblica: Segretario Generale Responsabile Servizio Risorse Umane 2) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - R.S.U. - C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. - C.S.A. REGIONI E AUTONOMIE LOCALI 3) Organizzazioni sindacali firmatarie: - R.S.U. - C.G.I.L. - C.I.S.L.	
<i>Soggetti destinatari</i>	Il contratto si applica al personale dipendente dell'Ente, esclusi i Dirigenti	
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>	- Ripartizione delle risorse - Premi correlati alla performance - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative - Compenso incentivante per il personale a tempo determinato - Welfare integrativo	
<i>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</i>	<i>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</i>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 24.10.2022
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi
	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	Con deliberazione di Giunta n. 3 del 26/1/2022 è stato adottato il Piano della performance 2022/2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009
		Con deliberazione di Giunta n. 40 del 28/4/2022 è 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 al D.Lgs. n. 33/2013 nella apposita sezione "Amministrazione trasparente"	
	La Relazione della Performance 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n.150/2009 e approvata dalla Giunta Camerale con deliberazione n.11 del 24.2.2022	
<i>Eventuali osservazioni</i>		

Il MODULO: Illustrazione dell'articolato del contratto 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.

Gli istituti contrattuali sono inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto al programma pluriennale dell'Ente, agli indirizzi previsti nella relazione previsionale e programmatica, nonché al Piano della performance, e integrano gli istituti previsti dal Contratto Collettivo Decentrato integrativo relativo al triennio 2021-2023.

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse decentrate, approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 68 del 28.7.2022, sono utilizzate per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 68 del C.C.N.L. 2016-2018, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione:

- Incrementi retributivi per la progressione economica, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche in essere al 1.1.2022;
- Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004;
- Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (attività disagiate, rischio, maneggio valori);
- Indennità di turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- Compensi per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies;
- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Premi aggiuntivi per il miglioramento dei servizi ;
- Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (concorsi a premio, RUP e funzioni tecniche).

Continua a trovare applicazione il nuovo modello di incentivazione della produttività dei dipendenti approvato con determinazione n. 154/SG del 15/11/2021. Il documento contiene la metodologia del sistema premiante per riconoscere il merito individuale nonché i risultati collettivi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance, approvato dalla Giunta Camerale.

La performance organizzativa è calcolata sulla base del raggiungimento degli obiettivi operativi dell'Area di appartenenza, attraverso gli indicatori che esprimono in termini quantitativi e/o qualitativi l'entità del risultato raggiunto. Il premio correlato alla performance organizzativa e individuale è assegnato ad ogni dipendente secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto.

In aggiunta si procede a remunerare il personale direttamente coinvolto in specifiche iniziative di miglioramento servizi, collaterali alle attività istituzionali, approvate con atto del Segretario Generale, con un compenso aggiuntivo forfettario, in considerazione dell'apporto individuale alla realizzazione dell'attività, in base ai dati consuntivi.

I risultati attesi dall'Ente dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono collegati al Piano di sviluppo organizzativo dell'Ente, approvato con deliberazione n. 2 del 18.1.2021.

Per quanto non previsto si fa riferimento al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2021-2023, sottoscritto in data 21 settembre 2021.