



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA BRESCIA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE PER IL TRIENNIO 2024-2026**
(ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. 2019-2021)

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

<i>Data di sottoscrizione della preintesa</i>	14/10/24	
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Il contratto è relativo al triennio 2024-2026	
<i>Composizione della delegazione trattante</i>	1) Parte Pubblica: Segretario Generale Responsabile Servizio Risorse Umane 2) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: – C.G.I.L. – C.I.S.L. – U.I.L. – FEDIR – DIREL – UNSCP 3) Organizzazioni sindacali firmatarie: – C.G.I.L. – C.I.S.L. – FEDIR	
<i>Soggetti destinatari</i>	Il contratto si applica al personale dirigente dell'Ente	
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>	– Relazioni sindacali – Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – Incarichi ad interim – Criteri per la definizione dei piani di welfare integrativo – Criteri di incentivazione di specifiche attività e prestazioni – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica – Lavoro agile – Formazione – Rinvio	
<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 24.10.2024
		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. 2 del 29/1/2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 che ricomprende le decisioni di natura pianificatoria e programmatica dell'Ente relative alla Performance
	Con stessa deliberazione di Giunta n. 2 del 29/1/2024 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 che ricomprende le decisioni di natura pianificatoria e programmatica dell'Ente relative alla	

		Prevenzione della corruzione e Trasparenza
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 nella apposita sezione "Amministrazione trasparente"
		La Relazione della Performance 2023 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. 28 del 7.3.2024
<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.

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie specificatamente previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area Dirigenziale delle Funzioni Locali, senza travalicare i limiti posti sia sul piano normativo che su quello delle risorse.

In particolare sono stati definiti:

- i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tenendo conto dell'assetto macrostrutturale dell'Ente, costruito su tre posizioni dirigenziali;
- i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, da erogare annualmente sulla base delle risultanze della valutazione della performance;
- la retribuzione di risultato degli incarichi ad interim
- i criteri per il welfare integrativo, sulla base del vigente regolamento approvato con delibera consiliare n. 13/2019 per il personale camerale, integrato con deliberazione del Consiglio camerale n. 5/C del 12.5.2022;
- i criteri per incentivare specifiche attività e prestazioni, nel caso in cui il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sia integrato da somme derivanti da compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepito nei criteri generali per l'incentivazione della produttività a seguito di collaborazioni, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali – art. 43 commi 3 e 4 della legge n. 449/1997, approvati con delibera consiliare n. 8/2018;
- il personale dirigenziale esonerato dallo sciopero, per garantire la continuità delle attività dell'Ente;
- i criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale;
- le modalità di svolgimento del lavoro agile;
- le linee generali di riferimento per la formazione.

E' stata rinviata a specifici accordi la materia relativa al trattamento economico del distacco sindacale.

L'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche 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.

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse decentrate sono utilizzate per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, come applicati nei contratti individuali, nel rispetto della disciplina dell'art. 57 del C.C.N.L. 2016-2018 e dell'art. 39 del C.C.N.L. 2019-2021.

I risultati attesi dall'Ente dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono in linea con le azioni di miglioramento collegate al P.I.A.O. 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta n. 2 del 29/1/2024.