



## CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA BRESCIA

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2019

(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>	10/10/2019	
<i>Periodo temporale di vigenza</i>	Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019 e integra il Contratto Collettivo Decentrato integrativo relativo al triennio 2018-2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica.	
<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.	
<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>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ambito di applicazione</li><li>- Ripartizione delle risorse</li><li>- Soglie di erogazione del premio correlato alla performance individuale</li><li>- Effetti delle innovazioni tecnologiche</li><li>- Misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro</li><li>- Rinvio</li></ul>	
<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 14.10.2019
		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. 12 del 28/1/2019 è stato adottato il Piano della performance 2019 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009
		Con deliberazione di Giunta n. 13 del 28/1/2019 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 2018 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.32 del 25.2.2019	
<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.**

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse decentrate, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 87 del 15.7.2019, 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 n. 87 del 15.7.2019:

<b>DISTRIBUZIONE RISORSE</b>	
La distribuzione delle risorse è definita nel modo seguente:	
<b>EROGAZIONI FISSE</b>	<b>ANNO 2019</b>
Remunerazione della progressione economica orizzontale	€ 249.069,33
Pagamento delle varie indennità	€ 18.000,00
Pagamento indennità di responsabilità del personale di cat. D	€ 26.000,00
Pagamento indennità di comparto per l'anno 2019	€ 45.600,00
<b>TOTALE EROGAZIONI FISSE</b>	<b>€ 338.669,33</b>
<b>EROGAZIONI VARIABILI</b>	
Premi correlati alla performance organizzativa	€ 85.000,00
Premi correlati alla performance individuale	€ 287.000,00
Premi aggiuntivi per il miglioramento dei servizi	€ 19.500,00
Pagamento di specifiche attività	€ 9.432,13
<b>TOTALE EROGAZIONI VARIABILI</b>	<b>€ 400.932,13</b>
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>€ 739.601,46</b>

Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019 e integra il Contratto Collettivo Decentrato integrativo relativo al triennio 2018-2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Con determinazione n. 85/SG del 26/6/2019 è stato adottato il nuovo modello di incentivazione della produttività dei dipendenti della Camera di Commercio.

Il documento contiene la metodologia di valutazione delle prestazioni volta a favorire la migliore individuazione dei parametri da valutare, quale risultato complessivo dei comportamenti/atteggiamenti organizzativi (il “come”) e della valutazione dei risultati (il “cosa”).

Per il personale con incarico di posizione organizzativa la misurazione e valutazione della performance è svolta dal Segretario Generale e viene collegata:

- a) al grado di autonomia decisionale;
- b) alla capacità di perseguire gli obiettivi;
- c) alla qualità dell'apporto personale specifico;
- d) al comportamento organizzativo.

Per i dipendenti la misurazione e valutazione della performance è svolta dai Dirigenti sentiti i Responsabili di Servizio e d'Ufficio, valutando complessivamente la partecipazione sia diretta che indiretta alla performance dell'Ente, e viene collegata:

- a) ai comportamenti organizzativi, correlati alla prestazione lavorativa;
- b) ai risultati lavorativi ottenuti sia nella normale attività che per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, in relazione al contributo dato nello svolgimento delle attività dell'ufficio (performance individuale);
- c) al raggiungimento degli obiettivi di Area (performance collettiva).

La valutazione viene effettuata, pertanto, considerando in quale misura ciascun dipendente manifesta comportamenti e risultati tipici di una figura in grado di svolgere efficacemente e responsabilmente il proprio ruolo.

Il sistema premiante deve 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.

I compensi sono distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale, al fine di assicurare il miglioramento della qualità dei servizi nonché la crescita delle competenze, garantendo allo stesso tempo equità e flessibilità.

Le risorse per la produttività, definite dalla contrattazione decentrata, sono suddivise nel modo seguente:

Performance collettiva	collegato alla valutazione dell'attività degli uffici, da assegnare sulla base degli obiettivi operativi e delle attività programmate per ciascun ufficio, distribuito in funzione del livello professionale e della presenza in servizio
Performance individuale	collegato al merito individuale, da erogare sulla base dell'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi o al miglioramento dell'attività dell'Ente, tenendo conto dell'impegnativa oraria annua e del periodo di lavoro effettuato

La quota individuale del premio correlato alla performance individuale è attribuita nel rispetto dei seguenti limiti:

SCALA DI VALUTAZIONE	Fascia 1	massimo 1.650 euro
	Fascia 2	massimo 2.900 euro
	Fascia 3	massimo 3.900 euro