



## **Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019 – 2021 del personale non dirigente della Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini. Costituzione e destinazione del fondo per le risorse decentrate anno 2019 - Relazione illustrativa.**

Relazione redatta secondo lo schema predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19/07/2012

### **Premessa**

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze. L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19/7/2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

Si ricorda inoltre che il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 21/05/2018.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è stata inviata a tale organo prima della sottoscrizione del definitivo.

Il contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2019 – 2021, sia per la parte normativa che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21/05/2018. I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 tiene conto delle novità introdotte dall'art.67 del CCNL FL 21/05/2018, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Il recente parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla Relazione tecnico – finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di Commercio Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini nella apposita sezione.

Con determinazione del Segretario Generale n. 189 del 16 ottobre 2019 è stata effettuata la costituzione provvisoria del fondo del personale non dirigente dell'Ente ai sensi dell'articolo 67 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016/2018.

Con successiva Determinazione del Segretario Generale, considerato che alcune delle risorse variabili potranno essere quantificate esattamente solo a consuntivo dell'anno 2019, si procederà alla quantificazione definitiva del fondo del personale non dirigente dell'Ente.

## **Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21/05/2018: disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il triennio 2019 – 2021, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

### **Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi sottoscritta il 26/09/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dott. Antonio Nannini – Segretario Generale</li> <li>-Dott.ssa Maria Giovanna Briganti – Dirigente</li> <li>-Dott.ssa Cinzia Tampellini – Posizione Organizzativa Risorse Umane</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti dell'ente di qualifica non dirigenziale e parificati
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Titolo I – Disposizioni Generali (articoli da 1 a 3)</p> <p>Titolo II – Trattamento economico del personale</p> <p>Capo I – Risorse e premialità (articoli 4 e 5)</p> <p>Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli 6 e 7)</p> <p>Capo III – Progressione economica orizzontale (articolo 80)</p> <p>Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 9 a 11)</p> <p>Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articolo 12)</p> <p>Capo VI – Premio individuale (articoli 13 e 14)</p> <p>Titolo III - Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (articoli da 15 a 21)</p> <p>Titolo IV – Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali (articoli da 22 a 25)</p> <p>Titolo V – Disposizioni in materia di formazione del personale (articolo 26)</p> <p>Norme finali</p>

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2019 è stata acquisita in data 17 ottobre 2019 (verbale n. 8).</p> <p>La certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di CCI 2019 – 2021 è stata acquisita in data 17 ottobre 2019 (verbale n. 10).</p>
		Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, dalla Giunta con deliberazione n. 26 del 07/05/2019.</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 – 2021, previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale 9 del 28/01/2019.</p> <p>In attesa dell'adozione del Codice di comportamento unico della Camera della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini restano come riferimento i provvedimenti adottati dalle preesistenti Camere di Commercio e il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto. L'attestazione dell'OIV – da adottarsi con specifica relazione poi trasmessa all'organo di vertice politico – circa il corretto assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui ai comma 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 potrà essere rilasciata nei termini di legge.</p> <p>L'OIV in data 17/04/2019 ha reso l'attestazione relativa alla rilevazione al 31/3/2019, con esito positivo sulla base delle indicazioni delle Delibere ANAC 1310/2016 e 141(2019).</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 51 del 21/05/2019 e validata dall'OIV in data 27/05/2019. La Relazione della Performance per l'anno 2019 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**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 dall'atto

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 26 settembre 2019 contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2019 - 2021. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Con deliberazione n. 69 del 31/07/2018 la Giunta Camerale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive da seguire nello svolgimento delle trattative:

a) come disposto dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in sede di contrattazione triennale le parti dovranno definire in via generale tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata; la sessione negoziale dovrà essere tendenzialmente unica ed esaurire tutte le materie ad essa demandate, onde evitare il verificarsi del fenomeno della c.d. "trattativa permanente"; la contrattazione non potrà intervenire nel disciplinare istituti differenti da quelli specificatamente demandati alla contrattazione di secondo livello e questo a pena di nullità delle clausole;

b) per quanto riguarda le materia da trattarsi in sede di contrattazione decentrata, si dovrà procedere in via prioritaria ad uniformare tutti i criteri per la corresponsione del trattamento economico accessorio del personale della Camera della Romagna, indipendentemente dal trattamento goduto nelle precedenti ex Camere di Commercio di Forlì-Cesena e Rimini;

c) l'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche devono essere 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, privilegiando la finalizzazione delle risorse stesse ad obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e riscontrabili nella loro realizzazione, escludendo logiche di automatismo e modalità di distribuzione generalizzata;

d) la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori, collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento;

e) nella distribuzione delle risorse, le erogazioni fisse devono essere contenute entro il limite delle risorse stabili del fondo;

f) nell'ambito delle risorse per la produttività, i maggiori compensi devono essere destinati a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;

g) il sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, uniformato al sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, deve essere articolato in modo flessibile alle dimensioni della performance organizzativa, di gruppo e/o individuale;

h) il sistema premiante deve riconoscere il merito individuale sulla base di differenti fasce di merito, garantendo allo stesso tempo equità e flessibilità;

i) i compensi devono essere distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale, evitando che una stessa attività sia oggetto, allo stesso titolo, di più forme di incentivazione.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 - 2021 è così articolato:

**Il Titolo I** è dedicato alle "Disposizioni generali".

**L'articolo 1** definisce l'oggetto e gli obiettivi della contrattazione collettiva integrativa ed elenca le materie e gli istituti che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione integrativa, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

**L'articolo 2** definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria. Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2019 – 2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL FL 21/5/2018. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato – e con contratto di formazione e lavoro.

**L'articolo 3** prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica: l'eventuale

accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.

**Il Titolo II** è dedicato al “Trattamento economico del personale”.

**L'articolo 4** sancisce che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo. Le parti si danno atto che le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL FL 21.05.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo e che tale integrazione è ammessa nei limiti in cui nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa. Con cadenza annuale sarà verificata la possibilità di integrazione del fondo. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

**L'articolo 5** illustra gli strumenti di premialità applicati dall'Amministrazione: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL FL 21/05/2018; d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL FL 21/05/2018, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8; e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3 lettere a) e c), del CCNL FL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

**L'articolo 6** definisce le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL FL 21/05/2018. Le risorse per l'anno 2019 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 67 del CCNL FL 21/05/2018, con determinazione del Segretario Generale n. 189 del 16 ottobre 2019, in complessivi € 983.923,03.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta. In particolare i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo equità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;

c. destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità ed a quelle da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;

d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine.

La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati, compatibilmente con i tempi di costituzione e certificazione del fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

**L'articolo 7** disciplina le modalità per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL FL 21/05/2018. In particolare le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera della Romagna sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. L'attribuzione degli incentivi previsti dal presente articolo è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera stessa. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema di pianificazione e programmazione dell'Amministrazione, costituito da Relazione Previsionale e Programmatica, Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Budget direzionale che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21/5/2018. Il processo di pianificazione si conclude con l'approvazione e certificazione della Relazione sulla Performance in quanto costituisce condizione necessaria per l'erogazione della premialità.

Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'ente, l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente e autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.

La quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 40% alla performance organizzativa e per il 60% alla performance individuale. Tali percentuali potranno essere annualmente rideterminate in sede di contrattazione integrativa.

Per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente vengono applicati determinati parametri di calcolo per tenere conto dell'apporto delle diverse categorie. Eventuali residui di cui ai premi incentivanti in oggetto saranno riportati all'anno successivo.

**L'articolo 8** detta i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. In base al nuovo art.7 del CCNL FL 21/05/2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche, mentre è rimessa alle autonome determinazioni degli Enti la disciplina dei criteri di valutazione in base ai quali avviene l'attribuzione nel rispetto dei principi definiti dal CCNL: in particolare le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale (valutazione dei comportamenti) del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL FL 21/05/2018, sono stati determinati dalle parti:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - a) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
  - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Sulla base delle risorse stanziate per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL; il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata l'applicazione dell'istituto; il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza; le somme disponibili vengono suddivise, destinando a ciascuna Area o Staff un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni di applicazione dell'istituto; di norma dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene attivato l'istituto nel più breve tempo possibile, i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente; le graduatorie, distinte per Aree e categorie di appartenenza vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso; le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

Annualmente verrà individuata la percentuale di personale di ciascuna categoria che potrà conseguire la progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nell'anno.

In sede di prima applicazione si evidenzia l'eccezionalità delle annualità di progressione economica con decorrenza dal 1° gennaio 2019 (con valutazioni del triennio 2016, 2017 e 2018) e con decorrenza dal 1° gennaio 2020 (con valutazioni del triennio 2017, 2018 e 2019).

In particolare l'eccezione riguarda la valutazione delle annualità 2016 e 2017 che sono state effettuate con due diversi sistemi di valutazione per il personale precedentemente dipendente delle ex Camere di Forlì-Cesena e di Rimini, attualmente accorpate nella Camera della Romagna. I punteggi attribuiti ai dipendenti, pur se entrambi su base uguale, non sono omogenei e potrebbero verificarsi situazioni di disparità di trattamento. Per le annualità 2019 e 2020, pertanto, saranno predisposte graduatorie distinte, per il personale precedentemente dipendente della ex Camera di Forlì-Cesena e per il personale precedentemente dipendente della ex Camera di Rimini.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà al personale di ciascuna graduatoria con il punteggio più elevato, nel rispetto della percentuale prevista e nel limite delle risorse previste per l'anno di riferimento.

Per l'anno 2019 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 35% del personale di ciascuna categoria in servizio al 1 gennaio 2019, con arrotondamento all'unità superiore. L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

A partire dall'anno 2021 e seguenti, per tutto il personale della Camera della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini, saranno predisposte graduatorie per ciascun dirigente, in relazione al personale loro assegnato, con valutazioni omogenee, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo annuale, con la previsione della percentuale da applicare e delle risorse disponibili, applicando la media delle valutazioni del triennio precedente.

**L'articolo 9** stabilisce i criteri generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari, e sinteticamente afferma il principio secondo cui gli stessi sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel Capo IV, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/PO delegata che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

**L'articolo 10** disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, riferita alle situazioni di disagio, di rischio e di maneggio valori.

**L'articolo 11** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dal CCNL applicabile.

**L'articolo 12** disciplina i criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge. L'articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le fattispecie che possano interessare l'Ente. Si tratta di:

- Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 (proventi da sponsorizzazioni; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: al personale che garantisce l'attività di tutela del consumatore, nell'ambito dei concorsi a premio, è attribuito un compenso pari al 30% della tariffa stabilita dall'Ente per ogni accesso richiesto, con esclusione della corresponsione del compenso per lavoro straordinario);
- Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21/05/2018 (compensi per l'Avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011.

**L'articolo 13** detta la disciplina del premio differenziale individuale. Si tratta di un istituto nuovo introdotto dall'art.69 del CCNL FL 21/05/2018, che mira a premiare i dipendenti che conseguano le migliori performance, mediante una maggiorazione del premio individuale: la misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio in ciascuna categoria e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area. Qualora più dipendenti conseguano la stessa valutazione che dia luogo a eccedenze rispetto al limite percentuale, il premio verrà attribuito a tutti i pari merito.



**L'articolo 14** definisce la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni prevedendo la possibilità di operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa

**Il Titolo III** è dedicato alle "Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro".

**L'articolo 15** individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa. La valutazione della prestazione resa avviene con cadenza annuale, normalmente l'anno successivo a quello di riferimento e, comunque, formalizzata all'atto di adozione della relazione sulle performance. Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati e, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole.

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente, annualmente, in sede di assegnazione degli obiettivi (Piano della Performance) verrà destinata una quota pari ad almeno il 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime; l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance; la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di posizione organizzativa, viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento.

Per il conferimento degli incarichi ad interim, alla posizione organizzativa incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

**L'articolo 16** è una norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione e precisa i termini per l'applicazione del contratto integrativo al personale a tempo parziale.

**L'articolo 17** disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria pari alla percentuale del 25%, elevabile alle condizioni indicate nel CCNL FL 21/05/2018 di un ulteriore 10% nei casi di gravi e documentate situazioni familiari individuate nella disposizione in esame.

**L'articolo 18** prevede l'elevazione del limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario (180 ore annue) in casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue. L'articolo stabilisce inoltre che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 40 ore.

**L'articolo 19** definisce i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**L'articolo 20** definisce, in applicazione agli articoli 72 comma 2 e 7 comma 4 lett. h) del CCNL FL 21/05/2018 le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione. Le risorse di cui sopra saranno destinate a: iniziative di sostegno al reddito della famiglia; supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali; anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in diffi-

coltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

Gli oneri per la concessione di tali benefici sono sostenuti nei limiti degli importi individuali già individuati precedentemente nell'Ente. L'erogazione delle prestazioni per le polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale potrà avvenire mediante successiva istituzione ovvero adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa gestito dal sistema camerale a livello nazionale.

Saranno beneficiari delle suddette prestazioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno o part time, in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento, in relazione ai mesi di permanenza in servizio.

**L'articolo 21** stabilisce le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro, ribadendo l'impegno per la tempestiva e completa applicazione della normativa vigente.

**Il Titolo IV** detta "Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali".

**L'articolo 22** definisce il campo di applicazione e le finalità delle disposizioni in materia di servizi minimi essenziali nell'ambito della Camera di Commercio.

**L'articolo 23** individua i servizi pubblici essenziali e i contingenti di personale impossibilitato all'effettuazione dello sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

**L'articolo 24** stabilisce le modalità e i termini di comunicazione all'utenza.

**L'articolo 25** stabilisce che i Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale e rinvia, per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Titolo, all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19/09/2002.

**Il Titolo V** è dedicato alle "Disposizioni in materia di formazione del personale".

**L'articolo 26** definisce i criteri per la formazione e aggiornamento professionali del personale della Camera di Commercio della Romagna.

**Le norme finali** prevedono che in sede di prima applicazione, per l'anno 2019, tutti i provvedimenti riguardanti la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti sono assunti dal Segretario Generale dell'Ente.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse, stante il tenore dell'art. 7 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie", sono quindi destinate nel seguente modo:

DESTINAZIONE IMPIEGHI FISSI NON NEGOZIABILI	EURO
Indennità di comparto	€ 65.030,12
Progressioni orizzontali	€ 336.988,58
Indennità art. 70-septies CCNL 2016/2018 (Indennità personale categorie A e B)	€ 258,24
Totale risorse non negoziabili	€ 402.276,94
RISORSE DISPONIBILI	€ 581.646,09

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI	EURO
Art. 68, co. 2, lett. j) CCNL 2016/2018 progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 48.000,00
Art. 68, co. 2, lett. g) CCNL 2016/2018 -compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	

- per operazioni a premio: - per compensi legali	€ 20.000,00
Art. 68, co. 2, lett. e) e 70-quinquies CCNL 2016/2018 -indennità per specifiche responsabilità	€ 49.000,00
Art. 68, co. 2, lett. c) e d) CCNL 2016/2018 - indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori) - indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 10.000,00
Art. 68, co. 2, lett. a) e b) – Art. 69 CCNL 2016/2018 Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, e premio differenziale individuale)	€ 454.646,09

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

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 e organizzativa

Il contratto enuncia espressamente all'art. 7 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si informa l'attribuzione dei premi correlati alla performance, strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera della Romagna sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Per l'anno 2019 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 35% del personale di ciascuna categoria in servizio al 1 gennaio 2019, con arrotondamento all'unità superiore. L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

La selettività delle progressioni economiche è garantita come ampiamente illustrato nell'illustrazione dell'articolo 8 del contratto. Si precisa che il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale è dato dalle risultanze del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

Le modalità di erogazione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto tali risorse vengono corrisposte in maniera

differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base anche della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, e previa validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, dei risultati raggiunti dalle Unità Operative Semplici e Unità Operative Complesse rispetto agli obiettivi previsti per l'anno 2019.

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di favorire/supportare il perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati nel Piano della performance conseguendo il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio.

Forlì 17 ottobre 2019

Il Segretario Generale  
F.to Dott. Antonio Nannini