

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025

PREMESSA

In data 25 luglio 2023 è stata stipulata con le organizzazioni sindacali legittimate l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, dipendente della Camera di commercio di Cuneo, relativo alle materie disciplinate dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022, per il triennio 2023-2025.

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.

La relazione fa riferimento, oltre che alle istruzioni della citata circolare, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*). Circolare n. 20 dell' 8.5.2015.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e auto dichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione ipotesi		25 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza		2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica : SEGRETARIO GENERALE, presidente della Delegazione di parte pubblica FUNZIONARI Ufficio Gestione del Personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : RSU CGIL/FP CISL/FPS UIL/FPL CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie : RSU , CGIL/FP CISL/FPS</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della Camera di commercio di Cuneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo</p> <p>Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>Art. 5 - Differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022</p> <p>Art. 6 - Progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022</p> <p>Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ</p> <p>Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022</p> <p>Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva</p> <p>Art. 10 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Art. 11 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>In coerenza con quanto disposto dalla vigente normativa la presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti .</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti si riunirà in data 31 luglio 2023.</p>
	attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 (delibera di Giunta n. 5 del 30.1.2023)</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (https://www.cn.camcom.it/it/amministrazionetrasparente)</p>
		<p>La Relazione della Performance 2022 è stata approvata con delibera di Giunta n. 83 del 19.6.2023 ed è stata validata dall'OIV in data 21.6.2023, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009.</p>
	Eventuali osservazioni:	

Modulo 2 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

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

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta il 25.7.2023

Nella preintesa in esame sono state trattate le materie individuate dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022.

Tale preintesa va coordinata con il CCDI siglato in pari data contenente la destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2023.

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'articolo 1 definisce ambito di applicazione e norma generale

L'ambito di applicazione è individuato nel personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Cuneo a tempo pieno o parziale e concerne il triennio 2023/2025.

Le disposizioni devono essere interpretate in modo coordinato, prendendo quale riferimento i principi fondamentali, le disposizioni imperative recate da norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

L'articolo 2 definisce durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Concerne il periodo normativo 2023-2025 ed economico 2023 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

L'articolo 3 definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni e alla performance, **è di esclusiva competenza dell'Amministrazione** che agisce in conformità e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente e in applicazione delle direttive e degli indirizzi adottati in merito dagli Organi dell'Ente.

La ripartizione delle risorse risponde ai seguenti principi:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo e in misura strettamente correlata al numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo una adeguata distribuzione nelle diverse aree contrattuali;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro ;
- destinare idonee risorse alla remunerazione di attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro (indennità di guida).

La destinazione delle risorse è oggetto di contrattazione decentrata con le Organizzazioni Sindacali e avviene a cadenza annuale.

L'articolo 4 definisce i criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance

Per quanto riguarda i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance il contratto conferma quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 54 del 23 maggio 2022.

L'articolo 5 definisce la misura della differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022

Dall'anno 2023 ad una limitata quota massima di dipendenti che, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, avranno conseguito le valutazioni più elevate, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Per la corrente annualità la misura di detta maggiorazione viene stabilita nel 40% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente e la quota massima di dipendenti cui potrà essere attribuita tale maggiorazione viene stabilita nel 18% del personale valutato positivamente.

L'articolo 6 definisce i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022

Per ciascuna area di inquadramento i criteri individuati sono i seguenti:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
- esperienza professionale
- ulteriori capacità professionali acquisite e abilità certificate in ambito informatico e linguistico.

I suddetti criteri prevedono una diversa pesatura per ciascuna area.

Il contratto prevede che la progressione economica venga attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo e che l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica sia fissato in anni 3, anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio tra aree (verticalizzazione) o di cessione del contratto per mobilità tra enti.

L'articolo 7 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

Per quanto riguarda i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione il contratto conferma quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 54 del 23 maggio 2022.

L'articolo 8 definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

Il contratto prevede che l'indennità per specifiche responsabilità venga attribuita ai dipendenti appartenenti alle aree degli istruttori e dei funzionari (non titolari di incarico di EQ) secondo i seguenti criteri:

- responsabilità di coordinamento di unità organizzativa,
- responsabilità di fasi o programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di personale appartenente a diverse unità organizzative,
- rilevanza interna, con particolare riferimento agli Organi dell'Ente (Consiglio, Giunta e Presidente) ed esterna delle attività svolte e potenziale esposizione delle stesse al rischio di contenzioso o responsabilità.

Definisce che l'indennità venga attribuita anche ai dipendenti a tempo parziale, purché con una percentuale superiore al 65%. Dispone inoltre che la stessa non competa per i periodi di assenza nei quali l'Amministrazione abbia attribuito ad altro dipendente la relativa responsabilità.

L'articolo 9 definisce i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Il contratto definisce che eventuali trattamenti accessori, attribuiti in applicazione di specifiche leggi, siano opportunamente graduati in relazione alla prestazione lavorativa e opportunamente ponderati con la retribuzione complessiva del dipendente al fine di mantenerli entro valori congrui.

L'articolo 10 definisce le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Con il contratto integrativo in esame la delegazione pubblica e la delegazione sindacale confermano il principio cardine di diffusione della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione e del rigoroso rispetto della normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'articolo 11 definisce il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022

Con il contratto in esame viene istituita presso l'Ente la Banca delle ore. Le parti concordano che il limite individuale delle ore che possono confluire nella stessa ammonta a un totale annuo di 24 ore.

L'articolo 12 - Norma finale e transitoria – prevede che, per quanto non modificato dall'accordo in esame ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 16.11.2022, restano confermate le discipline dei precedenti contratti integrativi.

Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – Modalità di utilizzo delle risorse

Si fa riferimento alla relazione illustrativa redatta in data 16 giugno 2023 dove risulta dettagliata l'attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e la modalità di utilizzo delle risorse .

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Patrizia Mellano)

La firma, nel documento originale, è apposta digitalmente ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7.3.2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale".