

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE**

**(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

**ANNO 2020**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**MODULO I. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione	18 febbraio 2020 (ipotesi di accordo) 27 aprile 2020 (accordo). In ragione dell'emergenza legata al Covid 19 l'incontro di contrattazione decentrata si è svolto in collegamento da remoto, con successiva raccolta delle sottoscrizioni digitali, l'ultima delle quali è avvenuta in data 12 maggio 2020	
Periodo temporale di vigenza	annualità economica 2020	
Composizione della delegazione trattante	Amministrazione: Mauro Temperelli  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA  Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p><b>Articolo 1</b> Ambito di applicazione</p> <p><b>Articolo 2</b> Durata</p> <p><b>Articolo 3</b> Incremento delle risorse di cui all'articolo 15, comma 5, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018</p> <p><b>Articolo 4</b> Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo</p> <p><b>Articolo 5</b> Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p><b>Articolo 6</b> Destinazione risorse decentrate anno 2020</p>	
	Intervento Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione del collegio dei revisori dei conti in data 14 aprile 2020
		Il Piano della Performance 2020/2022 è stato adottato

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria)</p>	<p>con deliberazione della Giunta Camerale n. 8 in data 23 gennaio 2020. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) per il triennio 2020-2022, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 10 in data 23 gennaio 2020. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>La Relazione della performance per il 2019 verrà approvata con deliberazione della Giunta camerale a seguito di validazione da parte dell'OVP ai sensi del D.lgs. 150/2009. Solo a seguito di tali approvazioni di procederà all'erogazione dei compensi per la produttività 2019 al personale.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

## MODULO II. **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)

### ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo integrativo regola per il periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020, materie demandate alla contrattazione decentrata in conformità con quanto disposto dall'articolo 7, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali, in particolare ii criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate a disposizione per l'annualità 2020 e l'incremento delle risorse di cui all'articolo 15, comma 5, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018.

**Incremento delle risorse di cui all'articolo 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018**

L'accordo prevede che, a decorrere dall'anno 2020, il Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018 sia ridotto di 20.000,00 euro, in misura corrispondente

all'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che passa da 60.000,00 a 80.000,00 euro, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

### **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo**

Sono stati individuati i criteri da applicare per la ripartizione delle risorse complessivamente destinate per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati adottati nell'ente.

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

Sulla base della metodologia di analisi, descrizione e valutazione delle posizioni organizzative adottata dall'ente sono istituite le posizioni organizzative. I relativi incarichi sono attribuiti a figure professionali, di categoria D, che assumono una particolare rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative, sia di quelle gestionali e/o strategiche, identificabili in ruoli che implicano autonomia operativa e decisionale, nell'ambito di direttive e indirizzi esplicitati dal dirigente.

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

I criteri sono coerenti e discendono dai criteri generali del "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale" e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
- rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota nell'ordine del 20% delle risorse annualmente complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'organizzazione.

La retribuzione è rapportata al peso della retribuzione di ciascuna posizione, alla peculiarità degli obiettivi affidati alla posizione, nonché alla valutazione annuale delle prestazioni delle prestazioni e dei risultati conseguita in base al "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale".

A partire dal 2020 una quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato che verrà individuata annualmente con il "sistema di misurazione e valutazione delle performance" verrà riservata a una premialità aggiuntiva, da erogare alla o alle posizioni organizzative che avranno fornito un contributo individuale di particolare entità con riferimento a :

- partecipazione a progetti trasversali di particolare rilevanza e impegno soprattutto nei confronti degli interlocutori esterni da effettuarsi anche in fasce orarie particolari (fine settimana, orario serale, ecc.);
- gestione di attività complesse di particolare rilevanza anche esterna che richiedono specifiche competenze amministrative, gestionali, organizzative e di coordinamento.

#### DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono dettagliate nella Relazione Tecnico Finanziaria.

#### TRATTAMENTI ACCESSORI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

Le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità con esclusione di ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

La Camera di Commercio di Varese è un ente caratterizzato da una positiva spinta all'innovazione organizzativa, all'informatizzazione delle procedure, alla realizzazione di progetti ed iniziative per lo sviluppo economico-territoriale, all'adozione di misure per la semplificazione amministrativa.

A fronte di questo impegno, già da anni l'ente si è dotato di un sistema di monitoraggio delle proprie attività, i cui principi sono attualmente contenuti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 19 in data 24 marzo 2011, basato sull'individuazione di obiettivi ed indicatori per ciascuna area organizzativa e per ciascun ambito di programmazione, sull'attivazione di un controllo di gestione e controllo strategico, affidato ad una struttura interna che fa capo al Segretario Generale e supporta l'Organo di Valutazione, come previsto dalle disposizioni ricavabili dagli articoli 8, 35 e 36 del DPR 254/2005 - "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio" nonché dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Per il 2020 i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire in attuazione dei programmi sono stati prefissati nel Piano della Performance, previsto dall'articolo 10 del citato decreto D.Lgs. 150/2009, approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 8 in data 23 gennaio 2020.

A questo sistema di monitoraggio è strettamente correlata, secondo una relazione a cascata, l'attività di valutazione della performance individuale del personale, finalizzata all'erogazione dei premi incentivanti, che a partire dal 2009 si sviluppa in una duplice dimensione:

- quantitativa: relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlate al sistema di obiettivi con specificazione di target e relativo peso
- qualitativa: relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze.

Il sistema di valutazione è basato sulla valutazione degli apporti individuali dei dipendenti (performance individuale) al raggiungimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa) che la Camera di Commercio individua attraverso la programmazione pluriennale ed è teso al monitoraggio permanente delle prestazioni e delle competenze e comportamenti di tutto il personale, nell'ottica di miglioramento continuo, anche ai fini dell'erogazione del premio di produttività, dei piani di formazione e sviluppo e delle eventuali progressioni economiche da attribuire.

La valutazione è collegata, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance anche alle competenze professionali dimostrate e, come previsto dalla Riforma, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Sono individuati obiettivi di crescita e indicatori di prestazione misurabili alla cui effettiva realizzazione è subordinata la erogazione degli incentivi economici, a seguito di un attento processo annuale di verifica, articolato in più fasi, del grado di raggiungimento dei risultati prefissati.

Una parte rilevante delle risorse è destinata alla performance di tutto il personale non dirigente secondo criteri di attribuzione conformi al principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'uso di sistemi di misurazione e valutazione selettivi, che assicurano un costante collegamento tra gli obiettivi programmatici della struttura e il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente, con esclusione di forme di automatismo e erogazione indifferenziata.

In particolare, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL 21 maggio 2018, è previsto che ai dipendenti, non incaricati di posizione organizzativa, che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, sia riconosciuta una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita è stabilita in misura pari al 15% del suddetto personale per ciascuna area organizzativa a prescindere dalla categoria giuridica ed economica di inquadramento.

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

L'Ente è allineato alle indicazioni dell'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018, tenuto anche conto di quanto indicato dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso la Camera di Commercio di Varese che alla data di riferimento dell'attribuzione della progressione siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Al fine di consentire un confronto tra professionalità omogenee, sono formate quattro differenti graduatorie corrispondenti ai seguenti gruppi:

- dipendenti in cat. A e B (posizione giuridica B1)
- dipendenti in cat. B (posizione giuridica B3)
- dipendenti in cat. C
- dipendenti in cat. D

Sono stati definiti i criteri per le procedure di riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali ancorando l'accertamento della crescita dei livelli di competenza ai seguenti ambiti: competenze, prestazioni e esperienze professionali maturate negli ambiti professionali di riferimento.

Le procedure per il riconoscimento economico intendono inoltre rispondere al criterio di assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari.

Per l'anno 2020 la progressione economica viene riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari a meno del 50% per singolo gruppo, aventi diritto a partecipare alla selezione. La decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

#### ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione l'amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di governo, presupposto per l'assegnazione dei premi economici correlati alle prestazioni rese e agli incrementi di produttività.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Mauro Temperelli

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82