

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Annualità 2020

Premesso che :

- a) in data 18 febbraio 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato del personale non dirigente della Camera di Commercio di Varese – Ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo – anno 2020;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 16 aprile 2020 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalla applicazione delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- c) la Giunta della Camera di Commercio, con deliberazione in data 16 aprile 2020, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

In data 27 aprile 2020 presso la sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese ha avuto luogo un incontro fra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

- Mauro Temperelli - Segretario Generale

RSU, nelle persone di

- Giuseppe Alongi
- Silvia Franzetti
- Barbara Conte
- Lorella Ossola

Organizzazioni sindacali territoriali

- Gabriella Sierchio FP CGIL
- Mirella Palermo CISL FP
- Lorenzo Raia UIL FPL
- CSA

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

hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo integrativo decentrato del personale non dirigente della Camera di Commercio di Varese – Ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo – anno 2020, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 del Comparto "Funzioni Locali".

CAMERA DI COMMERCIO DI VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Annualità 2020

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1** Ambito di applicazione
- Articolo 2** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 3** 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
- Articolo 4** Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 5** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 6** Destinazione delle risorse decentrate

CAMERA DI COMMERCIO DI VARESE

Ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Annualità 2020

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - **Ambito di applicazione**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Varese e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Articolo 2 - **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 e riguarda i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) dell'articolo 7, comma 4 del contratto collettivo di lavoro del 21 maggio 2018.

Gli effetti del contratto decorrono dal 1° gennaio 2020, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Per tutto quanto non esplicitamente individuato con il presente documento, si farà riferimento al contratto collettivo integrativo decentrato per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 ottobre 2019.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 3 – 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

A decorrere dall'anno 2020 il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ammontante a 60.000,00 euro, pari alla somma destinata a tale finalità nell'anno 2017, corrisposto a carico del bilancio dell'ente, è incrementato di 20.000,00 euro.

Ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, il Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL del 21 maggio 2018 è ridotto in misura corrispondente.

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL del 21 maggio 2018 tra le diverse modalità di utilizzo

1. 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 di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- 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 correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne, secondo logiche selettive e meritocratiche, garantendo al contempo pari opportunità 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 da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento a tali condizioni, in conformità alla normativa generale definita dal CCNL;
- d. Mantenere nel tempo entità significative di 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, stabilite dal CCNL del 21 maggio 2018;
- e. Assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati, secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di rendimento raggiunto, ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Articolo 5. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. 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.
2. I criteri oggetto del presente articolo 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.
3. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
 - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate anche in tema di flessibilità e disponibilità organizzativa
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, 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.
5. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
 6. 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.
 7. La retribuzione di risultato può essere erogata a fronte di risultati significativi, legati al raggiungimento di un livello di performance superiore a quello normalmente atteso, da parte della persona incaricata di posizione organizzativa.
 8. Nella valutazione complessiva della prestazione della persona incaricata di posizione organizzativa un peso prevalente viene attribuito agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
 9. La retribuzione è rapportata al peso della retribuzione di ciascuna posizione, alla peculiarità degli obiettivi affidati alla posizione, nonché alla valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati conseguita in base al "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale".
 10. A partire dal 2020 una quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato individuata annualmente con il "sistema di misurazione e valutazione delle performance" - come determinata al punto 6 – 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

Articolo 6 - Destinazione delle risorse decentrate

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 e di quanto stabilito all'articolo 3 le risorse decentrate disponibili per l'anno 2020 sono destinate, ai sensi dell'articolo 68, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa – 35.984,51 euro pari al 15% della somma totale a disposizione per i premi correlati alla performance;
- premi correlati alla performance individuale – 203.912,22 euro;
- compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000 – 52.000,00 euro;
- progressioni economiche attribuite negli anni precedenti – 169.000,00 euro
- progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2020, finanziate con risorse stabili – 19.000,00 euro (somma che consente l'attribuzione della progressione economica a circa il 50% degli aventi titolo a partecipare alla selezione)
- indennità di comparto – 44.000,00 euro.