

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE  
(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

**ANNO 2016**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	16 dicembre 2016 (ipotesi di accordo) 10 febbraio 2017 (accordo)	
Periodo temporale di vigenza	2016	
Composizione della delegazione trattante	Amministrazione: Mauro Temperelli Anna Deligios  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L., CSA  Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criteri di destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata</li> <li>- Progressioni economiche anno 2016</li> <li>- Trattamenti accessori collegati alla performance</li> <li>- Compensi riferiti all'organizzazione del lavoro</li> </ul>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione del collegio dei revisori dei conti in data 26 gennaio 2016
	Attestazione rispetto degli obblighi di legge (inadempimento comporta sanzione divieto erogazione retribuzione accessoria)	Il Piano della Performance 2016-2018 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 92 in data 10 dicembre 2015. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità,

		<p>integrato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2016-2018, è stato adottato con determinazione d'urgenza del Presidente n.1 in data 28 gennaio 2016, ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n. 1 in data 18 febbraio 2016. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"</p>
		<p>L'obbligo di cui al comma 8 dell'articolo 11 d.lgs. 150/2009 è stato assolto con pubblicazione delle informazioni richieste nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet della Camera di Commercio di Varese; l'obbligo di cui al comma 6 del medesimo articolo è stato assolto con la pubblicazione sul sito internet di strumenti audiovisivi di presentazione degli obiettivi dell'ente</p>
		<p>La Relazione della performance è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 34 in data 27 maggio 2016 ed è stata validata da parte dell'OIV ai sensi del d.lgs. 150/2009 (delibera CIVIT n. 6-2012) in data 27 maggio 2016</p>
Eventuali osservazioni		

## 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)

### DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE

L'accordo regola, ai sensi dell'articolo 4, comma 2 del contratto collettivo comparto Regioni e autonomie locali - personale non dirigente, sottoscritto in data 1 aprile 1999, i criteri per la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse a disposizione della contrattazione decentrata ai diversi istituti contrattuali.

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata sono ripartite in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali attribuite e della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative;

- attribuire progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2016, ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance
- erogare le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio secondo i criteri stabiliti
- assicurare la corresponsione di compensi di produttività realmente incentivanti secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto.

Sulla base dei criteri individuati le disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016, pari a euro 635.660,23, sono destinate come di seguito indicato, secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del medesimo contratto.

produttività	Euro 216.545,65.=
indennità di comparto	Euro 44.000,00.=
progressione economica	Euro 174.000,00.=*
progressione economica anno 2016	Euro 28.000,00.=
retribuzione di posizione posizioni organizzative	Euro 48.000,00.=
retribuzione di risultato posizioni organizzative	Euro 12.000,00.=
alte professionalità (anni dal 2003 al 2016)	Euro 61.114,58.=
organizzazione del lavoro	Euro 52.000,00.=

#### PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il contratto disciplina, ai sensi dell'articolo 5 del ccnl 31 marzo 1999, l'attribuzione di progressioni economiche per l'anno 2016 ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance secondo i principi fissati dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2209.

Le risorse economiche destinate a tale istituto, pari a euro 28.000,00, che trovano copertura nella parte stabile del fondo, consentono infatti l'attribuzione della progressione ad un numero massimo di dipendenti pari a 27.

La selezione per l'assegnazione dei miglioramenti economici per l'anno 2016 sarà effettuata attraverso il sistema di valutazione approvato con determinazione n. 314 in data 17 luglio 2007, che prende in esame le competenze professionali espresse, al fine di individuare i dipendenti che danno prova di elevati livelli di professionalità nell'ambito degli standard richiesti e premiare quindi chi, nel tempo, dimostra di far meglio il proprio lavoro.

La valutazione del personale ai fini della progressione economica è articolata nelle seguenti 3 aree di apprezzamento:

- arricchimento professionale – insieme di esperienza, conoscenze, padronanza applicativa delle stesse, formazione che determinano una maggiore performance a parità di mansione;
- prestazioni – dimensione qualitativa e quantitativa della performance e dei risultati;
- elementi di contesto – comportamenti organizzativi, orientamenti, atteggiamenti, capacità individuali.

Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art 9 del CCNL del 11.4.2008, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Costituisce un ulteriore requisito di accesso alla selezione, anche in relazione al principio generale fissato dall'articolo 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il raggiungimento, nel triennio precedente l'anno di riferimento, di una valutazione media minima, nelle tre aree di apprezzamento per la valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività, non inferiore a 80 in ciascun anno.

#### 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 alcuni 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 Indipendente 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 2016 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. 92 in data 10 dicembre 2015.

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

L'attività di valutazione del personale è infatti incentrata sull'assegnazione di obiettivi individuali integrata dalla valutazione di competenze e comportamenti per quanto attiene il percorso di crescita professionale e il posizionamento organizzativo di ciascuna unità di personale, in un'ottica volta alla ricerca del miglioramento continuo. A tale percorso di sviluppo, sono collegati 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.

Tra performance organizzativa, a livello di ente e di area, e performance individuale esiste uno stretto collegamento in quanto al grado di raggiungimento della prima è legata l'entità complessiva dei premi attribuiti al personale, poi distribuiti in base all'apporto individuale misurato sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente.

Il Piano della Performance ha individuato alcuni progetti strategici, interventi di razionalizzazione delle procedure e delle attività e interventi mirati al contenimento costi, a obiettivi di produttività e qualità, ai quali sono stati correlati gli obiettivi assegnati al personale. Alle progettualità individuate nel piano della performance è collegato l'incremento delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'articolo 15 commi 2 del contratto collettivo nazionale comparto Regioni e autonomie locali - personale non dirigente, sottoscritto in data 1 aprile 1999.

#### COMPENSI RIFERITI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per quanto concerne i compensi riferiti all'organizzazione del lavoro l'accordo illustra, ai sensi dell'articolo 4 comma 2 lettera c) del contratto collettivo nazionale del 1 aprile 1999, le fattispecie, i criteri per la regolamentazione degli istituti destinati a compensare le figure professionali che svolgono funzioni di particolare, disagio e responsabilità. Tali compensi sono finalizzati a remunerare e incentivare comportamenti e prestazioni di lavoro con le particolari caratteristiche sopra evidenziate al fine di promuovere soluzioni organizzative migliorative dell'efficienza dell'ente e della qualità del servizio.

L'attribuzione dell'indennità di disagio prevista per il personale operante nell'ambito dell'unità organizzativa "servizi tecnici" viene riconosciuta nei casi di oggettivo utilizzo di particolari strumenti o attrezzature e non comporta il riconoscimento dell'attribuzione di mansioni superiori.

IL DIRIGENTE DELL'AREA  
AREA RISORSE E PATRIMONIO  
F.to Anna Deligios