

Allegato "L" delib. n. 98 del 17/12/19



Camera di Commercio
Pavia

Relazione illustrativa alla ipotesi Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019 – 2021 del personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Pavia – sottoscritta in data 6.12.2019

(articolo 40 c. 3 sexies decreto legislativo 165/2001 - artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999)

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 del D.Lgs. 30.3.2001 nr. 165, al comma 3 sexies, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico – finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40 bis c. 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19.7.2012 con circolare nr. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico- finanziaria, evidenziando le fattispecie di contrattazione integrativa per le quali valgono le vigenti procedure di certificazione del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

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 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. 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 delegazione trattante è composta dalla Delegazione di parte datoriale, dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Il nuovo art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009 ribadisce che la contrattazione collettiva ha come finalità il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici. Peraltro tale

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.

(Dott. Luigi Boldrin)

obbligo risulta presente anche nell'art. 7 c. 5 del D.Lgs. 165/2001 che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni rese.

In particolare le norme del D.Lgs. 150/2009 stabiliscono:

- la necessità di rispettare il principio di corrispettività ex art. 7 c. 5 del D.Lgs. 165/2001 "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"
- l'obbligo di erogare il trattamento economico accessorio in relazione alla performance individuale e organizzativa, con riferimento all'ente nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità.

Vista anche la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.5.2010 che ha fornito indirizzi applicativi circa le disposizioni succitate anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa pena la nullità del contratto integrativo stesso.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 6 dicembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019 – 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale f.f.: presidente delegazione trattante Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP CISL FP UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP CISL FP UIL FPL
Soggetti destinatari	Dipendenti della Camera di Commercio di Pavia di qualifica non dirigenziale e parificati
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Titolo I – Disposizioni Generali (articoli da 1 a 4) Titolo II – Trattamento economico del personale Capo I – Risorse e premialità (articoli 5 e 6) Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (articoli 7 e 8) Capo III – Progressione economica orizzontale (articolo 9) Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità (articoli da 10 a 12) Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (articolo 13) Capo VI – Premio individuale (articoli 14 e 15) Titolo III - Disposizioni applicabili a particolari tipologie di lavoro (articoli da 16 a 22) Art. 23 – Disposizioni in materia di sciopero, garanzia del funzionamento dei servizi essenziali Art. 24 - Norme finali

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione provvisoria del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente per l'anno 2019 è stata acquisita in data 17 settembre 2019 (verbale n. 8/2019). La costituzione definitiva Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente per l'anno 2019 approvata dal Segretario Generale f.f. con determinazione n. 110 del 29.11.2019, che è già stata oggetto di confronto e di verifica da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ed allo stesso inviata in data 9.12.2019 completa della relativa Relazione Tecnico finanziaria, sarà oggetto di certificazione dell'Organo di controllo interno nella prima seduta utile. La certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di CCI 2019 – 2021 è stata acquisita in data 2019 (verbale n.)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 8 del 25.2.2019 e aggiornato con deliberazione dello stesso organo n. 67 del 16.10.2019. Sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente Il Programma triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza 2019-2021 previsto dalla Legge 190/2012 e s.m.i. è stato approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 9 del 25.2.2019. E' pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 sul sito istituzionale dell'Ente www.pv.camcom.it nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" La Relazione sulla performance 2019, cui sarà subordinata l'erogazione delle risorse oggetto di contrattazione, secondo i principi contenuti nel Contratto integrativo e sulla base dell'accordo economico oggetto della presente Relazione, sarà approvata dalla Giunta e oggetto di valutazione/validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14 c. 6 del D.Lgs. 150/2009 nel corso del 2020. Sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'esito della valutazione/validazione.
Eventuali osservazioni =====		

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)

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Pavia sottoscritto in data 6.12.2019 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.

Il Contratto Collettivo 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 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, distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - in telelavoro/smartworking e con contratto di formazione e lavoro.

L'articolo 3 prevede che in sede di eventuale contrattazione integrativa di cui all'art. 2 comma 3 si potrà procedere alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.
(Dott. Luigi Goldrin)

L'articolo 4 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 5 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'Ente 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 6 illustra gli strumenti di premialità applicati dall'Ente: a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale; b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL FL 21/05/2018; c) 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 9; d) 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 7 definisce i criteri generali 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. 110 del 29 novembre 2019, in complessivi € 245.829,45 da cui sono stati dedotti € 61.457,00 per quota del recupero, ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs.165/001 e s.m.i., relativa alle contestazioni effettuate in sede di verifica amministrativo-contabile dall'Ispettorato Generale di Finanza della RGS nel 2012. La quota recuperata è pari al 25% delle Risorse sopra evidenziate. Conseguentemente il totale delle Risorse decentrate disponibili per il 2019 risulta essere pari a € 184.372,45. 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 qualitativo 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 generali per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal Segretario Generale 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 8 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 di Commercio di Pavia 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 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 Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

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

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'Ente, costituito da Relazione Previsionale e Programmatica, Preventivo e Budget direzionale, Piano della Performance che reca gli obiettivi premiali, monitoraggio e aggiornamento in corso d'anno del Piano della Performance.

La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente. Il processo di pianificazione si conclude con l'approvazione e validazione della Relazione sulla Performance in quanto costituisce condizione necessaria per l'erogazione della premialità.

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.

L'articolo 9 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 costituiscono oggetto di contrattazione i criteri generali per la definizione delle procedure per le 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.

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 al fine di:

- assicurare un'effettiva modalità selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie e posizioni economiche di appartenenza 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.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto suddivisi per categoria e posizione economica di appartenenza, in relazione alla media dei punteggi individuali non inferiore a 85,00 - come definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente - del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

La percentuale di personale di ciascuna categoria e posizione economica che potrà conseguire la progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nell'anno, non può essere superiore al 35% del personale in possesso di tutti i requisiti, con arrotondamento all'unità superiore.

Sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018, dopo la conclusione del processo di valutazione riferito all'anno precedente al quale è prevista l'attribuzione della progressione economica verranno predisposte, dal competente ufficio, le graduatorie per categoria e posizione economica di appartenenza.

Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata l'applicazione dell'istituto e 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.

In caso di mancata valutazione dovuta ad assenza del dipendente in uno o più anni del triennio preso a riferimento e/o presenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel triennio preso a riferimento il dipendente non potrà concorrere all'attribuzione della posizione economica.

L'articolo 10 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 che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

L'articolo 11 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 12 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 13 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;
- compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21/05/2018: incentivi per funzioni tecniche (art. 113D.Lgs. n. 50/2016), compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933), compensi per realizzazione di piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011);
- risparmi di cui all'art. 16, comma 5, D.L. n. 98/2011.

L'articolo 14 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 della Performance vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

La quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è pari al 4%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio che abbia conseguito, nella valutazione individuale, come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, un punteggio pari o superiore a 93,00 su 100,00.

L'articolo 15 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 16 individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di Posizione Organizzativa. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato alle P.O. La retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati e la valutazione del personale titolare di P.O. è definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente. L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento.

L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.

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 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 5% 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, valutati tali da Segretario Generale, 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, dal 1.1.2020, il limite individuale di 36 ore.

L'articolo 19 definisce la possibilità - per i dipendenti che svolgono servizi in convenzione e con l'utilizzo congiunto con altre amministrazioni nonché per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa - di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie a dodici mesi.

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.
(Dott. Luigi Boldrin)

L'articolo 20 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 21 relativo al Welfare integrativo in cui le parti concordano che, in assenza di disponibilità già stanziata ai sensi delle previgenti disposizioni – non sussistono i presupposti per provvedere alla relativa disciplina.

L'articolo 22 relativo alle misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro, in cui viene ribadito l'impegno per la tempestiva e completa applicazione della normativa vigente.

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 riporta le norme finali.

Come previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 il CCI definitivamente siglato e la presente relazione saranno pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio nella sezione Amministrazione Trasparente.

Pavia, 10 dicembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE f.f.
Dr. Luigi Boldrin

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.
(Dott. Luigi Boldrin)