

CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO SULLE MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2018

Relazione illustrativa di cui all'art. 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 7 marzo 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Pietro Abate (<i>Segretario Generale dell'Ente</i>) Componenti: Roberto Bosco (<i>Dirigente</i>); Maurizio Rea (<i>Dirigente</i>).</p> <p>Rappresentanze sindacali unitarie: Michele Camarda Maria Augusta Ciotti Marco Esposito Daniele Fianchini Cesare Filiberti Stefano Gatta Fabrizio Giustizieri Mauro Giosi Paolo Marino Andrea Rimato Daniele Scapigliati Angela Tonelli</p> <p>Rappresentanti sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 21.5.2018: <i>Roberto Scannella</i> <i>FP CGIL</i> <i>Michele Marocco</i> <i>CISL FP</i> <i>Francesco Croce</i> <i>UIL FPL</i> <i>Rodolfo Serafini</i> <i>CSA</i></p> <p>Tutte le sigle sindacali sopra elencate e i componenti della RSU hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo ad eccezione dei componenti RSU assenti (Marco Esposito, Daniele Fianchini, Andrea Rimato, Daniele Scapigliati).</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modalità di erogazione del premio di produttività per il personale non dirigente per l'anno 2018
rispetto dei adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione di Giunta n.8 del 22.1.2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sì, con deliberazione di Giunta n. 15 del 5.2.2018 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata approvata con deliberazione di Giunta n. 75 del 22 maggio 2019 ed è stata validata dall'OIV il 24 maggio 2019.
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)

A) Illustrazione di quanto disposto nell'accordo decentrato integrativo sulle modalità di erogazione della produttività per l'anno 2018

L'accordo in oggetto regola le modalità di erogazione del premio di produttività per l'anno 2018.

Nella costituzione del Fondo sono state previste risorse variabili relative a compensi inerenti il Laboratorio chimico merceologico pari ad € 20.640,00 di cui € 10.329,00 sono state erogate ai dipendenti mentre la somma residua di € 10.311,00 non può essere distribuita a tutto il personale e, pertanto, costituisce economia di bilancio. La somma da ripartire, quindi, è costituita dal differenziale tra € 2.367.569,88 e la predetta somma di € 10.311,00, per un totale pari a € 2.357.258,88.

Tale somma di € 2.357.258,88 viene ripartita in due *tranche* di pari importo: la prima parte è destinata a remunerare sia la partecipazione del dipendente al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici dell'Ente che il contributo professionale e organizzativo apportato alla struttura di appartenenza, e la seconda, invece, è destinata a remunerare le *performance* individuali sulla base del sistema di valutazione vigente.

Le somme destinate alla remunerazione della produttività saranno distribuite al personale che avrà conseguito, con riferimento alla performance organizzativa, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 25 su 100, e con riferimento alla performance individuale, un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 50 su 100.

Entrambe le *tranche* verranno definite come di seguito:

1) Remunerazione della performance organizzativa:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

a) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente* per il 25% e commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2018;

b) *Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale.* per l'altro 25% commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* di Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2018.

Fermo restando quanto suindicato, il risultato ottenuto per ciascun dipendente viene commisurato ai seguenti due indici:

Professionalità:

commisurata alla categoria contrattuale di inquadramento attraverso coefficienti differenziati per categoria

Partecipazione al lavoro:

commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno.

Come previsto dal tuttora vigente art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008, le eventuali giornate di assenza per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.

Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento.

2) Remunerazione della performance individuale:

Rappresenta il 50% e viene parametrata come di seguito indicato:

con riferimento all'anno 2018 la quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso.

Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al punto 1) si tiene conto, nella determinazione della cifra, delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008.

Per la remunerazione della performance individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse, pari a € 2.357.258,88, vengono utilizzate secondo le finalità e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018 e cioè per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati al merito, e attribuiti in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo non determina effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La Camera di Commercio di Roma ha da tempo recepito ed attuato il principio del collegamento della remunerazione della *performance* individuale e organizzativa al raggiungimento di obiettivi misurabili e quantificabili. Infatti, sin dal 2003 è stata adottata una politica salariale di tipo premiante attraverso un sistema di valutazione del personale fortemente selettivo puntato sul coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi e sulla conseguente attivazione dei meccanismi premianti contrattualmente possibili, nell'ambito delle risorse decentrate disponibili.

Nella realizzazione dell'accordo si è tenuto conto di quanto disposto dall'art. 9 del D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010, e delle restrizioni ivi contenute in materia di trattamenti economici dei dipendenti pubblici.

I contenuti dell'accordo sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, anche e soprattutto per il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli sottoscritto con le parti sindacali in data 28 luglio 2017, che prevede una nuova scala di giudizio, più articolata e differenziata, la quale determina una valutazione finale in grado di misurare la prestazione in modo più performante. La valutazione finale, analogamente a quanto avviene già per i dirigenti e per il Segretario generale, si esprime puntualmente in termini percentuali.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non compilata in quanto non pertinente con quanto specificamente regolato da questo accordo

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Come indicato nella relazione alla gestione, allegata al bilancio 2018 approvato dal Consiglio nella riunione del 16 aprile 2019, gli obiettivi indicati in sede di preventivo sono stati raggiunti.

Il Dirigente dell'Area I
Affari generali e del personale
Roberto Bosco

Il Responsabile Struttura
Gestione, sviluppo risorse umane e sviluppo organizzativo
Silvia Guadagni