

CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SULLE MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2016

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 28 luglio 2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dr. Pietro Abate (<i>Segretario Generale dell'Ente</i>) Componenti: Dr. Roberto Bosco (<i>Dirigente</i>); Dr. Maurizio Rea (<i>Dirigente</i>). Rappresentanze sindacali unitarie: Michele Camarda Vittorio Conti Paolo Dionisi Marco Esposito Giuseppe Giacosa Mauro Giosi Fabrizio Giustizieri Paolo Marino Giovannina Mazzeo Erika Pozzetto Andrea Rimato Daniele Scapigliati e dai rappresentanti sindacali delle sottoelencate OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 11.4.2008: <i>Giancarlo Cosentino</i> <i>CISL FP</i> <i>Roberto Scannella</i> <i>FP CGIL</i> <i>Angelo Angritti</i> <i>UIL FPL</i>
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 2016
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione di Giunta n.5 del 28.1.2016

	obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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. 19 del 10.2.2016, in allegato al Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2016-2018.
		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 è stata approvata con la deliberazione di Giunta n. 95 del 29.5.2017 e validata dall'OIV in data 15.6.2017.
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 2016

L'accordo in oggetto regola le modalità di erogazione del premio produttività per l'anno 2016.

La somma complessiva, pari a € 2.211.210,00, comprensiva delle somme, pari a € 313.200,00, già erogate quale anticipo della produttività, ai sensi dell'Accordo sugli istituti del trattamento accessorio e sulla revisione dell'indennità stipulato in data 12 maggio 2016, viene ripartita in due *tranche* di pari importo.

La prima destinata a remunerare l'apporto collettivo e viene parametrata come di seguito indicato:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ente*, pari al 25% e commisurata al grado di raggiungimento del totale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2016;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura dirigenziale*, pari all'altro 25% e commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* della Struttura dirigenziale, come rendicontati nella Relazione sulla Performance anno 2016.

A tal fine si tiene conto di appositi indici, che fanno riferimento sia alla diversa categoria professionale sia al grado di partecipazione al lavoro, restando ferma la soglia minima di presenza del personale pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla *performance* collettiva sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.

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.

La seconda *tranche* è invece destinata a remunerare l'apporto individuale; la quota viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso. Le valutazioni del personale dei livelli già espresse verranno riparametrate in valore percentuale.

Conformemente alla remunerazione dell'apporto collettivo, 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 dell'apporto individuale la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorabili nell'anno di riferimento.

Va sottolineato che in data 28 luglio 2017 è stato sottoscritto un accordo con le parti sindacali concernente il nuovo sistema di valutazione del personale dei livelli con la precipua finalità di costituire un incentivo all'incremento della produttività del singolo dipendente, nonché di rafforzare la componente della valutazione individuale e la funzione valutatrice della dirigenza individuando, accanto ai parametri oggettivi inerenti ai risultati conseguiti, indici soggettivi legati agli ambiti motivazionali e relazionali necessari per un completo quadro valutativo del dipendente.

Tale sistema prevede una nuova scala di giudizio, più articolata e differenziata, che determina una valutazione finale che permette di misurare la prestazione in modo più performante e che, analogamente a quanto avviene già per i dirigenti ed il Segretario generale, con il superamento delle attuali fasce di valutazione, esprime una valutazione finale puntualmente in termini percentuali. Nell'accordo sulla produttività 2016 si è convenuto di stabilire che, in fase di prima applicazione, verranno utilizzati gli obiettivi già assegnati al personale per l'anno 2017.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse, pari a € 2.211.210,00, comprensive delle somme già erogate quale anticipo della produttività, ai sensi dell'Accordo sugli istituti del trattamento accessorio e sulla revisione dell'indennità stipulato in data 12 maggio 2016, nella misura di € 313.200,00, vengono utilizzate secondo le finalità e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 17, comma 2 lett. A) del CCNL 1.4.1999 e cioè per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999.

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 la remunerazione della *performance* individuale e collettiva 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 richiamato nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli sottoscritto un accordo 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, con il superamento delle attuali fasce di valutazione, 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 2016, approvato dal Consiglio con deliberazione n. 9 del 18 aprile 2017, gli obiettivi indicati in sede di preventivo sono stati raggiunti.

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

Il Responsabile P.O.
Trattamento economico e previdenziale
Stefano Borrelli