



CAMERA DI COMMERCIO
DELL'UMBRIA

Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria accordo utilizzo fondo risorse decentrate 2022.

La relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dip. RGS n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
SOTTOSCRIZIONE CDI 2022 E DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE 2022 PERSONALE
NON DIRIGENTE**

Modulo I - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 04/11/2022 Contratto 22/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Federico Sisti – Segretario Generale Componente Dr. Mario Pera - Dirigente Componente D.ssa Giuliana Piandoro - Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. – CGIL FP – CISL FP – UIL FPL - CISAL Firmatarie della preintesa: R.S.U. – FP CGIL – CISL FP – UIL FP Firmatarie del contratto: : R.S.U. – FP CGIL – CISL FP – UIL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sottoscrizione contratto decentrato integrativo 2022 e destinazione risorse decentrate 2022
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. È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il Collegio dei Revisori ha certificato la costituzione del fondo in data 16/12/2022 (Verbale n. 23) Il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria dell'utilizzo delle risorse decentrate 2022 in data 16/12/2022 (Verbale n. 23) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	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 Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024 è stato adottato con delibera di Giunta n. 85 del 30.06.2022
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 47 del 26/04/2022.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Trasparenza del sito web istituzionale dell'Ente



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla Performance 2021 è stata validata dall'OIV ed approvata dalla Giunta camerale il 30.06.2022</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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1) Approvazione CID anno 2022

Le parti in attesa dell'imminente entrata in vigore del nuovo CCNL hanno sottoscritto per l'anno 2022 in via transitoria il seguente accordo al fine di poter dare rapida applicazione ad alcuni istituti contrattuali e proseguire nel percorso di unificazione della regolamentazione decentrata a seguito della nascita del nuovo Ente in data 28.01.2021. Si tratta infatti del primo accordo integrativo normativo contrattato dopo l'accorpamento delle Camera di commercio di Perugia e Terni. Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

Articolo 1 – Riguarda l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CID 2022.

Articoli 2 – 5 – Riguardano la disciplina delle relazioni sindacali, l'informazione, il confronto e la contrattazione integrativa.

Articoli 6 – 7 - Si definiscono i criteri in base ai quali procedere alla ripartizione delle risorse disponibili alla contrattazione (stabili e variabili). Alcuni istituti economici previsti dalla normativa vigente devono trovare finanziamento tra le risorse stabili (progressioni economiche storiche, indennità di comparto, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa e nuove progressioni economiche).

Le parti concordano di destinare a nuove PEO tutte le residue risorse stabili disponibili.

Al finanziamento delle indennità condizioni lavoro, dei compensi per specifiche responsabilità e dei premi correlati alla performance si provvederà di conseguenza con le risorse variabili che non hanno una destinazione vincolata. Almeno il 30% delle risorse variabili, al netto di quelle previste ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c), dovranno essere destinate alla performance individuale.

L'art. 7 individua quali sono gli strumenti di premialità utilizzati nel triennio.

Articoli 8 – 10 – Dettano i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. La corresponsione dei premi legati alla performance organizzativa e individuale avverrà sulla base di distinte fasce di punteggio, tenendo conto di parametri (o pesi) connessi alla categoria giuridica di appartenenza di ciascun dipendente, del numero di assenze effettuate e del servizio effettivamente reso.

Alla performance individuale è legata la maggiorazione del premio che spetterà a non più di un dipendente per categoria; è previsto l'accorpamento a questo fine delle cat. A, B, e C in considerazione della limitata numerosità del personale di cat. A) e B). La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi collegati alla performance individuale attribuiti a tutto il personale valutato positivamente.

Articolo 11 – Si stabiliscono i criteri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali, ossia i criteri per accedere alla selezione e i criteri per la collocazione in graduatoria individuando anche sistemi di comparazione tra schede di valutazione delle diverse tipologie di



dipendenti (es. dipendenti con posizione organizzativa, dipendenti arrivati tramite mobilità). Vengono stabiliti i criteri per ripartire le risorse disponibili per nuove PEO tra le diverse categorie giuridiche ed al loro interno.

Articolo 12 - Viene rivista la disciplina delle "indennità condizioni lavoro" alla luce del nuovo dettato normativo (art. 70-bis CCNL 21/05/2018). Vengono individuate al momento indennità che remunerano lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori che potranno variare da un minimo di € 1,55 ad un massimo di € 2,50 a giornata, attività che implicano l'esposizione a rischi derivanti dalla conduzione di veicoli di servizio (€ 2,00 al giorno), attività che implicano condizioni disagiate di espletamento dell'attività lavorativa connesse alla mancata conciliazione tra i tempi di vita e lavoro (€ 8 al giorno).

Articolo 13 - Si definiscono i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità con l'individuazione di due fasce relative alla responsabilità di unità organizzativa semplice e responsabilità di procedimenti amministrativi. E' prevista altresì il riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018 alle categorie di personale ivi previste ed individuato periodicamente con provvedimento dal Segretario Generale che non sia assegnatario delle indennità di cui al comma 1.

Articolo 14 - Si rinvia alle determinazioni dell'Ente per l'istituzione delle aree di pronto intervento cui collegare un'indennità di reperibilità e si eleva il limite massimo dei turni previsti per mensilità.

Articolo 14 bis - Vengono previsti dei meccanismi di perequazione individuale per il personale a cui risultano attribuiti i trattamenti accessori previsti dagli artt. 12, 13 e 14.

Articoli 15 - 16 - Vengono definiti i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva in particolare per l'attribuzione dei compensi collegati alle manifestazioni a premio.

Articoli 17 - Vengono definiti i criteri di correlazione tra retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ed i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articoli 18 - Vengono stabiliti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Articolo 19 - Si individuano le "gravi e documentate situazioni familiari" che consentono l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% al 35%, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e contrattuale vigente.

Articolo 20 - 21 - Si introducono diverse disposizioni in materia di articolazione dell'orario di lavoro al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare anche attraverso la previsione e l'implementazione di forme di lavoro agile e telelavoro.

Articolo 22 - Ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 14/09/2000, il limite massimo individuale di lavoro straordinario di 180 ore annue può essere elevato nelle ipotesi e per le esigenze previste nel presente articolo.

Articolo 23 - Si stabilisce che ai dipendenti deve essere garantito un adeguato grado di aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la formazione (anche specifica) e l'informazione periodica. Il documento di valutazione dei rischi, costantemente aggiornato, dovrà fornire le indicazioni su come assicurare nel tempo l'attuazione della normativa di cui al D.Lgs. 81/2008. Il piano sanitario predisposto dal medico competente dovrà essere tempestivamente adeguato in base ai mutamenti organizzativi e professionali. L'ente camerale, con il supporto dei RLS e dei servizi di prevenzione e protezione, curerà la ricognizione periodica delle postazioni di lavoro.

Articolo 24 - Si prevedono gli interventi per valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.



Articolo 25 – Si individuano nell'ambito delle risorse già stanziare ai sensi delle vigenti disposizioni le destinazioni per l'attuazione del welfare integrativo.

Articolo 26 - 28 – Le parti condividono alcuni indirizzi in materia di libertà sindacali, relazioni sindacali e si introduce una disciplina di conciliazione qualora emergano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo.

2) Ripartizione e destinazione fondo risorse decentrate 2022

In data 04.11.2022 le parti hanno sottoscritto la pre-intesa sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2022. Il fondo oggetto di contrattazione sulla base delle nuove regole contrattuali che prevedono l'allocatione contabile delle risorse per la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa a bilancio è pari ad **€ 857.381,99**. Le risorse in bilancio destinate al finanziamento delle PO sono pari a € 113.677,53.

	Anno 2022
Risorse stabili	472.054,95
Risorse variabili	385.327,04
Totale risorse decentrate	857.381,99

Ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL 16-18 le parti hanno verificato che l'integrazione della componente variabile del fondo risorse decentrate nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendo nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa, consente di remunerare adeguatamente le professionalità ed incentivare il miglioramento delle prestazioni del personale.

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 storiche e le nuove progressioni economiche nei limiti previsti dai vigenti orientamenti applicativi che individuano nel 50% degli aventi diritto la quota limitata di dipendenti che possono beneficiare di tale istituto;
- erogare le indennità legate a particolari condizioni di lavoro e a specifiche responsabilità;
- assicurare la corresponsione di compensi correlati alla performance secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Anno 2022 Importi in € contrattati
Indennità di comparto	38.755,44
Incremento risorse destinate alle PO	3.073,37
Progressioni orizzontali storiche	339.077,87
Importo da destinare a nuove P.E.O.	36.832,79
TOTALE UTILIZZI STABILI	417.739,47
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinques CCNL 21.5.2018)	95.200,00



CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)	7.000,00
Reperibilità	7.000,00
Concorsi a premio	7.000,00
Compensi ISTAT	1.196,68
Performance organizzativa e individuale	322.245,84
TOTALE UTILIZZI VARIABILI	439.642,52
TOTALE UTILIZZI 2022	857.381,99

Le risorse destinate alla performance o a compensi previsti per legge potranno essere integrate a consuntivo con eventuali risorse etero-finanziate, derivanti da disposizioni di legge e fondi derivanti da co-finanziamenti di origine nazionale e/o comunitaria, progetti presentati a valere sul Fondo di Perequazione.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Per l'anno 2022 al personale sarà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato con delibera di Giunta n. 100 del 06.09.2022.

Il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente è fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della *mission* istituzionale; questi poi vengono declinati in obiettivi operativi che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con quella delle singole aree e servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

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

Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto sulla base dell'orientamento applicativo contenuto nella circolare RGS n. 15/2019.

Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che tengono conto, tra le altre cose, delle eventuali sanzioni disciplinari ricevute. L'esito della procedura selettiva tiene conto del risultato delle performance individuale e delle competenze professionali dei dipendenti. Le progressioni economiche sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La Camera di Commercio 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.

Obiettivo della sottoscrizione del presente accordo decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e



dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi legati alla performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema Permanente di valutazione delle prestazioni dotato dall'Ente e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno in corso.

Occorre tener presente che a fronte della programmazione operativa contenuta nel PIAO 2022 – 2024 la Giunta camerale ha stanziato l'importo massimo di € 310.000,00 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i). La costituzione del fondo delle risorse decentrate sconta le prescrizioni contenute nell'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 in ottemperanza delle quali il fondo per l'anno 2022 non può superare l'importo determinato per l'anno 2016 al lordo delle risorse stabili ora imputate a bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative.

La quantificazione delle risorse da rendere disponibili tiene conto dell'impegno aggiuntivo richiesto al personale calcolandone il valore in termini economici. Le risorse sono attribuite in funzione dell'entità dei risultati ottenuti e quindi con gradualità.

Le risorse sono disponibili e liquidate al personale secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance a consuntivo dopo aver accertato il conseguimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati a seguito della certificazione dell'OIV.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

L'accordo per l'anno 2022 rappresenta il primo contratto decentrato post accorpamento ed in questa fase transitoria, data l'imminente sottoscrizione del CCNL 2019-2021, nel disciplinare regole uniformi per tutto il personale del nuovo Ente tende a salvaguardare le impostazioni già contenute nei contratti decentrati degli enti soppressi salvo i necessari adeguamenti per eliminare le criticità emerse.

IL SEGRETARIO GENERALE
Federico Sisti