



CAMERA DI COMMERCIO
DELL'UMBRIA

Relazione illustrativa

Contratto Collettivo Integrativo Decentrato triennio 2023 - 2025

e

accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023

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 CCID 2023-2025 E ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE
DECENTRATE 2023

Modulo I - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 13.06.2023 Contratto: 18.07/2023	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025	
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 pre-intesa: R.S.U. - CGIL FP - CISL FP - UIL FPL Firmatarie del contratto: R.S.U. - CGIL FP - CISL FP - UIL FPL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sottoscrizione contratto collettivo integrativo decentrato triennio 2023-2025 e accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate 2023	
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 07.07.2023 (Verbale n. 29) Il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria dell'utilizzo delle risorse decentrate 2023 in data 07.07.2023 (Verbale n. 29) 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 2023/2025 è stato adottato con delibera di Giunta n. 5 del 27.01.2023 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 è confluito nel PIAO, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 5 del 27.01.2023 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 La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione sulla Performance 2021 è stata validata dall'OIV ed approvata dalla Giunta camerale il 30.06.2022	
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) Sottoscrizione contratto collettivo integrativo decentrato triennio 2023-2025

Le parti, preso atto del superamento nell'anno 2022 delle criticità più evidenti derivanti dall'accorpamento degli enti soppressi, con il presente accordo hanno ridefinito un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale dell'ente regionale e delle novità introdotte, sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio, sia di inquadramento del personale dal nuovo CCNL sottoscritto in data 16.11.2023.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Articolo 3 - Si definiscono i criteri in base ai quali procedere alla ripartizione delle risorse disponibili alla contrattazione (stabili e variabili).

Articoli 4 - 5 - Si definiscono i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e per l'attribuzione di un premio differenziale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate

Articoli 6 - 7 - Si definiscono i criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Articoli 8 - 9 - Si definiscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ e la correlazione con altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articoli 10 - 13 - Viene rivista la disciplina delle "indennità condizioni lavoro"; si definiscono i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità con l'individuazione di fasce relative alla responsabilità di coordinamento di unità organizzative semplici (UOS), responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità, attività che comportano un sistema di relazioni con interlocutori esterni nell'ambito delle competenze esercitabili; 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.

Articolo 14 - Vengono definite le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 15 - 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.

Articoli 16 - 17 - Viene fissato il limite individuale di ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore e 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

Articoli 18 - 20 - Le parti concordano di non disciplinare l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità, l'orario multi-periodale, e l'applicazione del limite delle 48 ore settimanali

Articolo 21 - Ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022, 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 22 - Si individuano nell'ambito delle risorse già stanziati ai sensi delle vigenti disposizioni le destinazioni per l'attuazione del welfare integrativo.



Articolo 23 - Si prevedono gli interventi per valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

2) Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate 2023

In data 13.06.2023 le parti hanno sottoscritto la pre-intesa sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2023. Il fondo oggetto di contrattazione sulla base delle nuove regole contrattuali che prevedono l'allocatione contabile delle risorse per la remunerazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a bilancio è pari ad € **907.942,19** e le risorse disponibili per la contrattazione, al netto della quota-parte dell'incremento - € 1.752,17 - di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 19-21 (0,22% m.s. 2018) destinato proporzionalmente sulla base degli importi dell'anno 2021 allo stanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ, sono pari a € **906.190,02**. Le risorse stanziare in bilancio e destinate al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione sono pari a € 168.000,00 cui si aggiunge la quota sopra richiamata pari a € 1.752,17.

Descrizione	Anno 2023 Importi in €
Risorse stabili	507.012,01
Risorse variabili	400.930,18
Totale risorse decentrate	907.942,19
Incremento EQ art. 79 comma 3 CCNL 19-21	-1.752,17
Totale risorse decentrate disponibili per la contrattazione	906.190,02

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 2023 Importi in €
Indennità di comparto	38.258,00
Progressioni orizzontali storiche	365.958,84
Differenziali stipendiali dal 01.01.2023	33.150,00
TOTALE UTILIZZI STABILI	437.366,84
Indennità per specifiche responsabilità	131.360,00
Indennità condizioni di lavoro	8.000,00
Reperibilità	2.100,00
Compensi previsti da disposizioni di legge - concorsi a premio	6.900,00
Compensi previsti da disposizioni di legge - compensi ISTAT	845,45
Premi collegati alla performance	319.617,73



TOTALE UTILIZZI VARIABILI	468.823,18
TOTALE UTILIZZI 2023	906.190,02

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 2023 si applicherà il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale aggiornato con delibera di Giunta n. 17 del 08.03.2023.

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 economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti 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 adottato 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 2023 - 2025 e sulla base delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, la Giunta camerale ha stanziato l'importo massimo di € 296.500 ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera c). 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 2023 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 in funzione degli obiettivi assegnati calcolandone il valore in termini economici.

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 2023 è finalizzato a supportare le politiche di gestione del personale derivanti dall'applicazione del nuovo ordinamento e dalle novità introdotte dal nuovo CCNL nel quadro di un "disegno" omogeneo ed uniforme per tutto il personale dell'Ente dopo la complessa ed articolata fase transitoria dovuta all'accorpamento delle ex Camere di Perugia e Terni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Federico Sisti