



CAMERA DI COMMERCIO
DELL'UMBRIA

Relazione illustrativa Contratto collettivo decentrato integrativo Personale dirigente anno 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
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DELL'UMBRIA ANNO 2022**

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 16/12/2022 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 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, DIRER, UNSCP Firmatarie della preintesa: FP CGIL, CISL FP Firmatarie del contratto: FP CGIL, CISL FP	
Soggetti destinatari	Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato della CCIAA dell'Umbria	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sottoscrizione contratto decentrato integrativo 2022 e destinazione risorse per il finanziamento dell'indennità di posizione e risultato del personale dirigente anno 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 e la compatibilità finanziaria dell'utilizzo delle risorse decentrate 2022 in data 05/04/2023 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 contratto decentrato integrativo 2002 – 2024 e annualità economica 2022.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 17.12.2020 ha previsto l'obbligo della contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie elencate all'art. 45 per gli enti con almeno tre dirigenti in servizio, mentre in passato tale limite era pari a 5, pertanto, poiché presso la Camera di Commercio dell'Umbria risultano in servizio 3 dirigenti (compreso il Segretario Generale), la Giunta camerale ha provveduto a nominare la delegazione trattante di parte pubblica con propria deliberazione n. 112 del 05.10.2022.

La delegazione trattante di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale, e in data 16.12.2022, le delegazioni hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica dirigenziale della CCIAA dell'Umbria, il quale ha disciplinato tutte le materie oggetto di contrattazione decentrata previste dal CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17.12.2020.

Articolo 1 – Campo di applicazione e durata - L'ipotesi di accordo indica i soggetti ai quali si applica il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ovvero il personale di qualifica dirigenziale a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio dell'Umbria e indica la durata del contratto decentrato e la sua decorrenza.

Art. 2 – Relazioni sindacali – L'articolo riguarda la disciplina delle relazioni sindacali, l'informazione, il confronto e la contrattazione integrativa.

Art. 3 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020) - Le parti hanno stabilito che l'assegnazione della retribuzione di posizione per ciascuna posizione dirigenziale è definita dalla Giunta camerale, sulla base della metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni, e che annualmente una quota non inferiore al 20% delle risorse del fondo, costituito ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020, è destinata a finanziare la retribuzione di risultato. Le parti danno atto che, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, queste vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme a ciò destinate.

Art. 4 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020) – La retribuzione di risultato è erogata previa valutazione positiva della



performance dei dirigenti sulla base di quanto stabilito dal Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione nel tempo vigente.

Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico (Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17/12/2020) - L'articolo disciplina la retribuzione aggiuntiva spettante nel caso di incarichi ad interim formalmente conferiti dell'ente a seguito di una temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato. Al dirigente assegnatario di tale incarico può essere riconosciuto, limitatamente al periodo di sostituzione, un incremento della retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante rapportato all'effettiva durata dell'incarico.

Art. 6 Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17/12/2020) - Le parti concordano che al personale di qualifica dirigenziale si applicano i medesimi benefici di natura assistenziale e sociale previsti per il personale non dirigenziale della CCIAA, nei limiti delle risorse già stanziare complessivamente dall'ente a tale scopo nell'anno 2017.

Art. 7 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17/12/2020) - Le parti concordano che le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi e incentivi, le cui norme ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vadano definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste. Nel caso in cui il Fondo fosse integrato da somme derivanti dal principio di omnicomprensività, la quota di incremento della retribuzione di risultato destinata al dirigente che ha reso la prestazione è pari all'80%. La somma che residua è destinata agli altri dirigenti.

Art. 8 Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 - Art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020 - Le parti concordano che è esonerato dallo sciopero, ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL 10.4.1996, un dirigente, secondo il principio di rotazione, con la garanzia di almeno un dirigente in servizio.

Art. 9 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020) - Le parti concordano che al dirigente destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione relativa al precedente incarico. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Art. 10 Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020) - Le parti concordano che al personale dirigenziale in distacco sindacale spetta il 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

Art. 11 Interpretazione autentica.

2) Ripartizione e destinazione risorse per il finanziamento dell'indennità di posizione e risultato del personale dirigente 2022



La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2022, quantificato con delibera di Giunta n.115 del 25.10.2022 in **€ 267.568,43** è la seguente:

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	156.000,00
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	111.568,43
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	-
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	-
Art. 45 c. 1 lett. h)	Incentivi disposizioni di legge	-
TOTALE		267.568,43

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2022. Le economie che verranno eventualmente a determinarsi con l'effettivo utilizzo del Fondo saranno gestite in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti.

L'utilizzo delle risorse decentrate per il personale dirigente consente, da un lato, di retribuire le posizioni dei dirigenti in linea con la metodologia dell'Ente adottata per graduare le funzioni e le connesse responsabilità e, dall'altro, di valorizzare la performance, in caso di prestazione positiva, attraverso il riconoscimento della retribuzione di risultato correlata alla valutazione ottenuta dal singolo dirigente sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati, dei comportamenti organizzativi agiti e delle competenze e professionalità dimostrate.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	156.000,00
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	111.568,43
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	-
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	-
Art. 45 c. 1 lett. h)	Incentivi disposizioni di legge	-
TOTALE		267.568,43

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 del contratto collettivo in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le prestazioni lavorative del personale dirigente sono soggette al



"Sistema di valutazione del personale dirigenziale" approvato con deliberazione di Giunta n. 100 del 06.09.2022.

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

Istituto non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

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

Il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha disciplinato i sistemi di misurazione e di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi e economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi decentrati relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo, presupposto per l'assegnazione dei premi di risultato.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Non si riportano altre informazioni utili.

IL SEGRETARIO GENERALE
firmato Federico Sisti