



CAMERA DI COMMERCIO  
DELL'UMBRIA

## **Relazione illustrativa Contratto collettivo decentrato integrativo Personale dirigente anno 2024**

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 2024 -2026 E ANNUALITA' ECONOMICA 2024

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 26/11/2024 Contratto	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024	
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, FEDIRETS  Firmatarie della pre-intesa:  Firmatarie del contratto:	
Soggetti destinatari	Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato della CCIAA dell'Umbria	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sottoscrizione contratto decentrato integrativo 2024 - 2026 e destinazione risorse per il finanziamento dell'indennità di posizione e risultato del personale dirigente anno 2024	
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?  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 2024/2026 è stato adottato con delibera di Giunta n. 13 del 30.01.2024
		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 2024-2026 è confluito nel PIAO, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 13 del 30.01.2024
		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 2022 è stata validata dall'OIV ed approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 65 del 27.06.2023
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

La delegazione trattante di parte pubblica ha convocato la delegazione di parte sindacale in data 26.11.2024 per sottoscrivere l'ipotesi del contratto decentrato integrativo 2024 - 2026 e definire l'utilizzo delle risorse per il finanziamento dell'indennità di posizione e risultato del personale dirigente anno 2024. Si ricorda che la Camera aveva già contratto nella prima parte dell'esercizio l'utilizzo del fondo 2024 nelle more della sottoscrizione nel nuovo CCNL.

L'aggiornamento del contratto e degli utilizzi si è reso necessario in quando è stato sottoscritto in data 16.07.2024 il nuovo CCNL dell'area dirigenti enti locali.

Per quanto riguarda l'articolato del contratto decentrato integrativo per il triennio 2024 -2026 non si segnalano variazioni sostanziali rispetto a quello sottoscritto in data 22.12.2022 e successivamente modificato in data 20.11.2023. A parte l'aggiornamento dovuto all'attualizzazione dei riferimenti dispositivi al nuovo CCNL 16.07.2024 si segnala soltanto l'introduzione di un apposito articolo relativo alla previsione di linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### **1) Approvazione contratto decentrato integrativo 2024 - 2026 e annualità economica 2024.**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16.07.2024 prevede l'obbligo della contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie elencate all'art. 35 per gli enti con almeno tre dirigenti in servizio. A tal fine la Giunta camerale ha provveduto a nominare la delegazione trattante di parte pubblica con propria deliberazione n. 96 del 30.07.2024.

La delegazione trattante di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale, e in data 26.11.2024, 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 2021-2023, sottoscritto in data 16.07.2024.

**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. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16.07.2024)** - 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. 35, 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. E' previsto che a retribuzione di risultato sarà corrisposta secondo fasce di valutazione.



**Art. 5 Definizione della percentuale di cui all'art. 40, 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. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024).** - 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. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/07/2024)** - 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. 43 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (Art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/07/2024)** - 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. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024** - 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. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024)** - 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. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024)** - 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 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35 c. 1 lett. l) CCNL 16.07.2024)** - Vengono definiti i principi e le azioni a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro puntando sull'informazione e la formazione.

**Art. 12 Interpretazione autentica**

**Art. 13 Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2024**

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2024, quantificato, nuovamente dopo la sottoscrizione del CCNL 16.07.2024, con delibera di Giunta n. 122 del 30.10.2024 in € 257.982,68 in applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali e decentrate e della graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con delibera di Giunta n. 154 del 21.12.2022 in vigore dal 01.01.2022 aggiornate con i miglioramenti previsti dal CCNL 16.07.2024 è la seguente:



<b>Riferimento CCNL 16.07.2024</b>	<b>Descrizione</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>% sul totale Fondo 2024</b>
Art. 35 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	158.340,00	61,38%
Art. 35 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-	-
Art. 35 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	99.642,68	38,62%
Art. 35 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-	-
Art. 35 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	-	-
Art. 35 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 43 comma 3	-	-
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>		<b>257.982,68</b>	<b>100,00%</b>

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2024. 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:

<b>Riferimento CCNL 16.07.2024</b>	<b>Descrizione</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>% sul totale Fondo 2024</b>
Art. 35 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	158.340,00	61,38%
Art. 35 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	-	-
Art. 35 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato	99.642,68	38,62%
Art. 35 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	-	-
Art. 35 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale	-	-
Art. 35 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 43 comma 3	-	-
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>		<b>257.982,68</b>	<b>100,00%</b>

#### 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

In materia trova applicazione la metodologia contenuta nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio dell'Umbria" - previsto dal D.Lgs. 150/2009 e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 12 del 30.01.2024.

#### 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".

Dalla sottoscrizione 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.

Nel "Quadro riepilogativo obiettivi da assegnare alla dirigenza per l'anno 2024" adottato con delibera di Giunta n. 122 del 15.12.2023 sono stati tradotti in indicatori e target, le linee programmatiche e gli obiettivi fissati dal Consiglio in sede di approvazione della Relazione previsionale programmatica per il 2024 (avvenuta con delibera del Consiglio n. 11 del 07/11/2023).

In coerenza con le linee programmatiche fissate dal Consiglio camerale è stato altresì definito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 adottato con delibera di Giunta n. 13 del 30.01.2024.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Non si riportano altre informazioni utili.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Federico Sisti