



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PERUGIA

Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria contratto collettivo integrativo personale non dirigente triennio 2019 – 2021 ed utilizzo fondo risorse decentrate 2019.

La relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D.Lgs. 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 INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019 – 2021 ED UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2019

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 13.11.2019 – 11.12.2019 Contratto 20.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Mario Pera – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U. – CGIL FP – CISL FP – UIL FPL - CISAL Firmatarie della preintesa: R.S.U. - CGIL FP – CISAL Firmatarie del contratto: R.S.U. - CGIL FP – CISL FP - CISAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sottoscrizione contratto decentrato integrativo 2019- 2021 e destinazione risorse decentrate 2019
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 11.09.2019 (Verbale n. 57) Il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria del contratto decentrato integrativo personale non dirigente triennio 2019- 2021 e l'utilizzo delle risorse decentrate 2019 in data l'utilizzo delle risorse in data 12.12.2019 (Verbale n. 62)
		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 retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della Performance è stato adottato con delibera di Giunta n. 5 del 21.01.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il Programma in oggetto è stato approvato per il triennio 2019 – 2021 con Provvedimento del Presidente n. 3 del 25/01/2019 ratificato con delibera di Giunta n. 14 del 26.02.2019
		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 per l'anno 2018 è stata validata dall'O.I.V. con verbali n. 7 del 29.05.2019, n. 8 del 11.06.2019 agli atti della delibera di Giunta n. 77 del 17.07.2019	



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 CCI triennio 2019 – 2021

In data 13 novembre 2019 e successivamente in data 11.12.2019, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2019-2021. Tale ipotesi d'intesa ha per oggetto quasi tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018.

Si tratta del primo accordo integrativo normativo contrattato dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL del 21.05.2018.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

Articolo 1 – Riguarda l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI 2019-2021.

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).

Non essendo previsto un aumento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ulteriori rispetto all'esercizio 2018, non viene contrattato un loro incremento qualora questo comportasse, ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, una riduzione del Fondo risorse decentrate.

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 dell'assenza di personale di cat. A) e della limitata numerosità del personale di cat. 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 stanziata 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 2019

Nella stessa data in cui è stato sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2019-2021 le parti hanno sottoscritto la pre-intesa sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2019. 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 stato pari ad **€ 668.862,28**.

Le risorse complessive dell'anno 2019 destinate al trattamento accessorio del personale dipendente pari a € 738.379,81 sono state decurtate delle risorse destinate nell'anno 2017 al finanziamento delle PO/AP pari a € 69.517,53.

Si rappresenta che, a seguito dei rilievi formulati sulla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2011 – 2015 contenuti nella Relazione sulla verifica amministrativo contabile effettuata presso l'Ente dal 01.02.2016 al 04.03.2016, la delegazione trattante di parte pubblica ha contrattato l'utilizzo del fondo risorse decentrate 2019 sospendendo in via cautelativa l'erogazione **di € 100.000,00** nelle more delle valutazioni conclusive che la Procura della Corte dei Conti esprimerà sui rilievi formulati dai servizi ispettivi.

Si segnala che le risorse dell'anno 2019 comprendono € 1.452,92 di risparmi sulle somme destinate allo straordinario dell'anno precedente.

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 delle indennità spettanti al personale della ex VIII q. f. non titolare di P.O.; in sede contrattuale è stato deciso che tutte le risorse residue disponibili sulla parte stabile del fondo dopo gli utilizzi citati vengano destinate a nuove P.E.O.;
- 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	Importi in € contrattati
Indennità di comparto	33.808,32
Indennità ex VIII [^] q.f.	216,03
Incremento risorse destinate alle PO (CCI del 28.05.2019)	1.073,37



Progressioni orizzontali storiche	252.487,04
Importo da destinare a nuove P.E.O. (CCI del 28.05.2019)	3.287,03
Importo da destinare a nuove P.E.O.	20.458,71
TOTALE UTILIZZI STABILI	311.330,50
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)	88.300,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)	7.300,00
Indennità di reperibilità	6.200,00
Performance organizzativa	6.000,00
Performance individuale	249.731,78
TOTALE UTILIZZI VARIABILI	357.531,78
TOTALE UTILIZZI 2019	668.862,28

Si rappresenta che, a seguito dei rilievi formulati sulla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2011 - 2015 contenuti nella Relazione sulla verifica amministrativo contabile effettuata presso l'Ente dal 01.02.2016 al 04.03.2016, la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata con delibera di Giunta n. 48/2019 a contrattare l'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, come sopra rappresentato, sospendendo cautelativamente l'erogazione della somma di € 100.000,00 nelle more delle valutazioni conclusive che la Procura Regionale della Corte dei Conti potrà esprimere in merito ai rilievi formulati dai servizi ispettivi del MEF sulla costituzione dei fondi risorse decentrate del personale per gli anni 2011-2015, dando atto della non erogabilità della suddetta quota qualora fosse riconosciuta come non compatibile con le norme contrattuali vigenti.

Le destinazioni contrattate sono rappresentate pertanto al lordo degli accantonamenti sopra citati. In particolare i seguenti utilizzi variabili sconteranno proporzionalmente l'accantonamento - inteso come somma non liquidata - di € 100.000,00.

Descrizione	Importi in € contrattati	Somme non liquidabili
Indennità per specifiche responsabilità	88.300,00	25.644,00
Premi correlati alla performance individuale	249.731,78	72.612,00
Premi correlati alla performance organizzativa	6.000,00	1.744,00
Totale	344.031,78	100.000,00

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 2019 sarà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigente vigente, di cui alle delibere nn. 28/2016 e 27/2019, come integrato in sede di contrattazione decentrata 2019

Il sistema di misurazione e valutazione adottato nell'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 orizzontali previste per il 2019 e finanziate con apposite risorse destinate nel Fondo risorse decentrate 2019 saranno attribuite con procedura selettiva.

Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che terranno 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 della performance 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 sono 16 gli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2019-2021 e/o relativi alle nuove funzioni attribuite dalla riforma del sistema camerale a cui corrispondono le attività operative che dovranno trovare completamento nel corso del 2019 e in relazione alle quali la Giunta camerale ha stanziato l'importo massimo di € 392.347,61 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i). Questo collegamento è funzionale alla evidenziazione in ordine ai risultati raggiunti che avverrà con la Relazione della Performance sottoposta all'approvazione della Giunta camerale entro il 30 giugno 2020.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Mario Pera