

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

CCDI del 16 novembre 2022 relativo all'applicazione del CCNL nei confronti del personale di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova — ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 e norme sull'utilizzo dei fondi

Parte I - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		16 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza		01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Maurizio Caviglia – Presidente Dr. Marco Razeto – Membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU F.P.CGIL CISL F.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU F.P.CGIL CISL F.P.
Soggetti destinatari		Personale dipendente di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Oggetto e durata b) Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie c) Risorse decentrate d) Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate e) Indennità per specifiche responsabilità f) Retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa g) Norme sull'utilizzo dei Fondi h) Norme di richiamo
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è stata certificata da parte dei Revisori dei conti in data 15 novembre 2022.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Non sono stati effettuati rilievi da parte dei Revisori dei conti.

	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? L'adozione è avvenuta con i Provvedimenti n. 27 del 27 gennaio 2020 (2020-2022) e n. 36 del 25 gennaio 2021 (2021-2023). Con riferimento al triennio 2022-2024, i contenuti programmatori propri del Piano della performance sono confluiti nella sezione dedicata del PIAO, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 138 del 28 aprile 2022. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Anche i contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del programma della trasparenza e l'integrità per il triennio 2022-2024 sono rappresentati in una delle sezioni del PIAO che, come anzidetto, è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 138 del 28 aprile 2022. Il programma ha continuato a seguire le indicazioni dettate dall'ANAC con la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 e corredato dei previsti allegati. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'obbligo di cui al comma 6 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 verrà assolto, successivamente all'approvazione della Relazione della performance, diffondendo presso i principali rappresentanti delle categorie economiche del territorio e stakeholder i documenti essenziali descrittivi delle attività e delle procedure previste per la trasparenza degli atti. L'Amministrazione ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, articolo 10. Con specifico riferimento all'esercizio 2022 la Relazione sulla performance verrà pubblicata non appena concluso il ciclo di gestione della performance, salvo eventuali successivi interventi normativi che intervengano a modificarne i documenti attualmente previsti al fine di armonizzare il processo di riforma in corso. Si è conclusa la rivisitazione della sezione del sito camerale "Amministrazione trasparente", avviata nel corso del 2019 in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 97/2016 (comunemente indicato come "FOIA") che ha riformato in molti aspetti il D. Lgs. 33/2013. Nell'esercizio di riferimento la rimodulazione del sito continuerà a tener conto delle linee guida dettate da ANAC con la delibera n. 241 dell'8 marzo 2017, successivamente modificata con delibera n. 641 del 14 giugno 2017. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sarà redatta non appena disponibili i dati a consuntivo del Bilancio relativo all'esercizio 2022 e comunque entro il termine del 30 giugno 2022. Successivamente verrà sottoposta all'attenzione dell'OIV per la validazione finale.
--	---	--

1.1 - Modulo 2 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolato ipotesi contratto economico per il 2022

L'**articolo 1** prevede **oggetto e durata** precisando che le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con specifico atto dell'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Viene, quindi specificato che il ccdi definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate per l'esercizio 2022 e concerne il periodo temporale compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.

L'**articolo 2** relativo alla quantificazione delle risorse e ai **criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie** prevede che tutte le somme che annualmente residuano dagli istituti contrattuali, nonché le eventuali quote residue relative al fondo risorse decentrate e/o al fondo straordinario di cui all'art. 67, comma 2 lett. g) del CCNL 21.5.2018 relative all'anno precedente, andranno orientativamente a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale e collettiva.

Le parti hanno preso atto che per l'esercizio 2022 conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati, l'incentivazione della produttività della generalità del personale fa riferimento ai progetti approvati con i provvedimenti del Segretario Generale n. n 115/A del 22 febbraio 2022.

In particolare, per l'esercizio 2022, l'incentivazione, riferita ai lineamenti progettuali di cui al provvedimento n. 329 del 13 dicembre 2021, è effettuata sulla base di un unico fondo.

All'**articolo 3**, relativamente alle **risorse decentrate**, le parti si danno atto che, a seguito del sopra citato provvedimento della Giunta Camerale n. 329 del 13 dicembre 2021, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nella misura complessiva di **€ 917.555,48** e che le stesse verranno ridefinite a consuntivo.

Sulla scorta dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti le parti si danno inoltre reciproco atto dell'avvenuta integrazione da parte dell'Ente Camerale del predetto fondo, per l'esercizio 2022, ai sensi dell'art.67, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 in misura pari all'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti, corrispondente a €. 40.163,21, misura inclusa nell'importo complessivo di cui al primo comma e, in tale ambito, nelle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

Le parti prendono atto che, secondo la previsione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21.5.2018, le risorse decentrate stabili sono state consolidate con decurtazione delle risorse, pari a € 210.450,00, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in essere.

Tali risorse sono corrisposte, secondo la previsione dell'art. 67, comma 1, a carico del bilancio dell'Ente. L'articolo 4 stabilisce i criteri di ripartizione per la ripartizione delle risorse decentrate come segue:

1. Impieghi a carattere stabile (con utilizzo delle risorse stabili in parte qua)

visto il CCNL 21.05.2018. art. 68, comma 1;

- a) finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **€ 7.959,65**
- b) quota indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: **€ 48.681,39**
- c) incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: **€ 231.850,63**
- a) "importo relativo alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria": **€ 8.855,02**
- b) finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo da attribuirsi nell'esercizio 2022 secondo le specifiche di cui all'articolo 6 del CCDI 2019-2021 del 18 dicembre 2019, Parte Normativa: **€ 17.500,00**

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2022 la quota di personale beneficiaria sarà pari al massimo al 50% del personale ammissibile alla selezione in forza presso ciascuna categoria, fermo restando l'importo massimo come sopra definito al punto e). L'amministrazione avrà facoltà di cumulare i soli resti decimali non utilizzati per disporre ulteriori progressioni, sempre nel limite generale del predetto importo.

Per l'anno 2022 il personale della categoria "D" incaricato di posizione organizzativa costituirà ambito autonomo di valutazione distinto dalla categoria medesima, ai fini dell'applicazione del comma che precede.

2. Impieghi a carattere variabile

(con utilizzo delle risorse variabili e delle risorse stabili non impiegate ai sensi del precedente punto 1)

- a) risorse per la corresponsione dei compensi specifici di cui alla lettera e) dell'art. 68, comma 2, e all'art. 70 quinquies del CCNL 21 maggio 2018: in misura non superiore a **€ 28.400,00**.
- b) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21 maggio 2018 e la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003: Importi erogati con riferimento alle attività svolte nell'intero esercizio 2021, pari a complessivi: **importo da definire a consuntivo**
- c) premi correlati alla performance collettiva e individuale del personale, di cui alle lettere a) e b) dell'art. 68, comma 2, secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dall'articolo 4, del CCDI 2019-2021- Parte normativa, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge:

- € 1.600,00 per la corresponsione del compenso di cui al sopra citato art. 4, ultimo paragrafo, della CCDI 2019-2021- Parte normativa-
- **importo da definire a consuntivo** sottraendo all'importo a consuntivo di cui all'articolo 3, comma 1, la somma di cui al precedente punto 1 e al punto 2 lettera a), b) e c) primo alinea.

Le parti si sono date reciproco atto che per l'esercizio 2022 il fondo, congiuntamente dedicato all'incentivazione della performance collettiva e individuale, rimane complessivamente correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ad inizio dell'esercizio.

Con riferimento all'esercizio 2022, l'articolo **4bis** ha previsto che, in attuazione delle previsioni dell'art. 5, terzo comma, secondo periodo, del CCDI, parte normativa, per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 dicembre 2019, per l'anno 2022 **l'indennità di cui all'art.70 quinquies** del CCNL 21.5.2018 riconosciuta al personale della categoria "D" cui siano affidate specifiche responsabilità e che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ex art. 13 del CCNL 21.05.2018 sarà attribuita sulla base delle fasce di punteggio determinanti il compenso che di seguito si riportano:

500 punti o più	€. 3.000,00
Da 400 a 499 punti:	€. 2.500,00
Da 300 a 399 punti:	€. 2.000,00
Da 200 a 299 punti:	€. 1.500,00

Le parti hanno condiviso, altresì, che, per l'esercizio 2022, l'importo del compenso di cui all'articolo 5, ottavo comma, del sopra citato CCDI 18 dicembre 2019, riconosciuto, ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL 21.5.2018, al personale della categoria "C" che, in esito ad accertato e formale atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, venga ridefinito nella misura fissa su base annua di € 2.000,00.

Con riferimento alla **retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa**, all'articolo 5 del Ccdi, le parti, richiamate le previsioni di cui all'articolo 7 del CCDI 2019-2021- Parte normativa-, hanno condiviso, per ragioni di uniformità rispetto al passato, di confermare gli importi massimi teorici erogabili a titolo di retribuzione di risultato nelle misure del 30% della retribuzione di posizione nel caso di incarichi oggetto di massima graduazione da parte dell'Amministrazione e pari al 25% negli altri.

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo coerente con quanto sopra esposto e, comunque, non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 15, comma 4, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

L'articolo 6 prevede **norme sull'utilizzo di fondi** specificando che l'erogazione delle indennità a valere sul fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avviene a far data dalle determinazioni attributive dei relativi incarichi e comunque in proporzione alla durata della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito della valutazione annuale. L'indennità di €. 1.500.000 di cui all'art.37, quarto comma, del CCNL 6.7.95 è comunque riassorbita nell'indennità di posizione attribuita ai dipendenti che ne beneficiavano.

Relativamente al compenso di cui all'articolo 4 del CCDI 2019-2021- Parte normativa, le parti hanno condiviso la valutazione che sia discrezionale facoltà dell'Amministrazione non prima del mese di ottobre di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto su tale

compenso nel corso dell'esercizio cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo al puntuale andamento dei progetti, degli indicatori e degli elementi di valutazione e alle risultanze provvisorie incidenti sulla determinazione dei coefficienti di cui alla predetta Sezione, nel rispetto della periodicità dei processi di valutazione e delle previsioni e procedure di cui alla vigente disciplina.

Infine, nell'articolo 7 -norme di richiamo- le parti, richiamato il CCDI 18 dicembre 2019, Parte Normativa, hanno condiviso l'opportunità di confermare per l'anno 2022 le disposizioni in esso contenute aventi riferimento temporale in allora circoscritto all'esercizio 2019.

b) sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Il CCDI in esame concerne l'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nei termini riportati al precedente paragrafo.

c) gli *effetti abrogativi impliciti*, elementi sulla successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il contratto non ha determinato effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale interessato viene applicato, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti della valutazione propri dell'esercizio 2022, un sistema in grado di misurare la performance collettiva e individuale attraverso criteri prestabiliti, chiari e selettivi.

Il sistema di valutazione applicato, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 5 comma 11, alinea a) del D.L. 6.7.2012 n. 95, convertito con Legge 7.8.2012 n. 135, tiene conto per l'ambito valutativo interessato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, nonché del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa nella quale operano, oltre ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Gli incentivi vengono, quindi, corrisposti sulla base della fascia parametrica attribuita al personale in virtù dell'applicazione di coefficienti calcolati a seguito del processo valutativo relativo agli ambiti sopra richiamati e al risultato individuale o di gruppo raggiunto (coefficiente di risultato) e alla qualità del contributo di performance (coefficiente parametrico complessivo e coefficiente di performance integrativo). Vengono applicati altri coefficienti filtro in considerazione di fattori diversi (tasso di presenza, orario di lavoro, categoria di appartenenza).

Il grado di differenziazione tra gli incentivi derivanti dall'applicazione dei coefficienti sopra indicati risulta, tra i parametri valutativi di maggiore incidenza statistica (parametro AA e parametro BB), pari a 1:1,55 secondo un orientamento specifico inteso ad affermare una forte valenza premiante. Tale rapporto raggiunge e supera i parametri stabiliti, nel corso dell'esercizio di riferimento, dall'art. 5 commi 11 e successivi del D.L. 6.7.12, n. 95 convertito con Legge 7.8.12 n. 122 e, peraltro, direttamente riferito ad altre tipologie di amministrazioni pubbliche.

Il carattere premiante e meritocratico dell'erogazione degli incentivi è stato ulteriormente valorizzato dal sistema di valutazione in essere che ha stabilito che il coefficiente di risultato (CR) sia determinato in quota parte sulla base del conseguimento di obiettivi individuali assegnati dai Responsabili delle strutture e monitorati con indicatori quantitativi o temporali preventivamente definiti.

e) illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);

Il contratto ha ribadito che il personale beneficiario della progressione economica viene individuato a seguito di un processo selettivo previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri di valutazione, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale (art. 16, CCNL 21.05.2018), come integrati dal sistema di valutazione adottato dall’Ente.

Il criterio di selettività è rispettato sia per la quota di personale coinvolto, fissato per il 2022 nel 50% dei candidati, sia per i criteri di valutazione indicati al fine di ottenerne il riconoscimento.

Coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l’iter di valutazione della performance dell’istituto tenendo conto a tal fine anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

L’elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell’ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

Anche se con peso estremamente ridotto (pari al 10% del punteggio totale) viene valorizzata anche l’esperienza maturata nella categoria di riferimento, come previsto dal contratto 21.5.2018.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con la sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività riferite all’attività camerale, si intende perseguire un adeguato incremento della produttività del personale coinvolto anche attraverso il rafforzamento di logiche valutative che consentano un’adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

La definizione in sede di contrattazione di parametri fortemente selettivi e premianti per l’erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance promuove una maggiore attenzione del personale, di ogni livello di inquadramento, rispetto al proprio contributo, qualitativo e quantitativo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.

Si sottolinea, inoltre, che, secondo quanto disposto dalla Giunta con deliberazione n. 329 del 13 dicembre 2021, relativa alla definizione del Fondo risorse decentrate 2022, la stesura della sezione del PIAO, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 138 del 28 aprile 2022, è stata occasione per meglio dettagliare gli obiettivi già individuati in via previsionale a sostegno degli incrementi di cui all’articolo 67, comma 5, lettera b) del nuovo ccnl 21 maggio 2018, in un’ottica di integrazione tra i vari strumenti di programmazione e di miglioramento della governance dell’Ente.

Gli esiti gestionali concernenti l’attività del personale interessato dall’accordo, oltre al perseguimento degli obiettivi individuali assegnati, saranno verificati in occasione della redazione della Relazione sulla Performance 2022, e alla successiva approvazione da parte dell’OIV, che avverrà entro il mese di giugno 2022 così come previsto dalle disposizioni di legge, salvo eventuali successivi interventi normativi che intervengano a modificarne i documenti attualmente previsti al fine di armonizzare il processo di riforma in corso.