



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2013

Premessa

Obiettivo della presente relazione è fornire le informazioni sulla quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico - finanziaria dei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo.

Prosegue inoltre l'esperienza sul sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta Camerale con provvedimento n.104 del 28/12/2011 ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i..

L'Ente aveva già introdotto in precedenza, nell'ambito della contrattazione decentrata, criteri di valutazione per misurare la qualità delle prestazioni individuali sia sulle competenze sia sugli obiettivi annuali.

Oggi l'intendimento è quello di valorizzare sempre più il ruolo dei dipendenti camerali parallelamente all'evoluzione della struttura organizzativa che è stata variata per rispondere alle esigenze di una Amministrazione Pubblica attenta responsabile e tempestiva che si è adeguata alle disposizioni contenute nel D.Lgs.150/2009 e s.m.i..

In particolare:

- è stato approvato il ciclo di gestione della performance volto al miglioramento e al riconoscimento del merito;
- ha rafforzato le responsabilità dirigenziali e riformato la contrattazione collettiva individuando precisi ambiti di competenza tra Amministrazione e contrattazione;
- ha previsto una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari;
- ha definito un catalogo di informazioni assoggettate al licenziamento.



Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 15/07/2014 Contratto -14/10/2014
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013 parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione – Dr.ssa Natina Crea – Segretario Generale Componenti della delegazione: - Dr.ssa Paola Borgia, Responsabile del Settore Anagrafico e di Regolazione del Mercato e dell'Unità di staff "Ufficio Legale"; -Dr.ssa Giulia Megna, Responsabile del Settore Servizi studi e ricerche, per la creazione e la competitività delle imprese e del territorio e dell'Unità di staff "Unità di supporto ai sistemi di qualità, misurazione e valutazione, controllo di gestione"; - Dr.ssa Patrizia Feis, Responsabile del Servizio Finanza e Controllo; - Dr.ssa Eleonora Fiorenza, Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL SNALCC Firmatarie della preintesa: CISL-FP, FP-CGIL (indicare le sigle firmatarie) Firmatarie del contratto: CISL-FP, FP-CGIL (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sono state trattate le materie demandate alla contrattazione integrativa a livello di Ente a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013 b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere, a) – d) - e) - f) del CCNL 1.4.1999; Incentivi per concorsi a premio; art.5 c.2 del CCNL 31/3/99 e art.9 CCNL 11/4/2008 c) Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo, vincoli e interpretazione autentica e disposizioni finali
procedural e degli atti propedeutici e	Intervento dell'Organo di controllo interno.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 31 luglio 2014 il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole (verbale n.26/2014)



Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
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? Si, la Giunta Camerale con delibera n. 5 del 31/1/2011 ha approvato il Piano della Performance 2011 – 2013; con delibera n. 4 del 2/3/2012 ha approvato il Piano della Performance 2012-2014; con delibera n.3 del 31/1/2013 ha approvato il Piano della Performance 2013 –2015; con delibera n.71 del 30/10/2013 ha approvato l'aggiornamento del Piano della Performance 2013-2015; con delibera n.4 del 31/1/2014 ha approvato il piano della performance 2014-2016.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. lgs. 150/2009? Si, la Giunta Camerale con delibera n. 105 del 28/12/2011 ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2012-2014); con delibera n.4 del 31/1/2013 ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2013-2015); con delibera n.6 del 31/1/2014 ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2014-2016)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? Si è stato assolto con la pubblicazione dei documenti ivi indicati e consultabili sul sito internet della Camera di Commercio sezione "Amministrazione trasparente".
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009? L'OIV per l'anno 2013 ha validato la relazione della performance in data 10/09/2014; La relazione sulla Performance 2013 è stata approvata in data 30/6/2014 con delibera n.35 dalla Giunta Camerale .
Eventuali osservazioni =====		



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

- Articolo 1 Viene identificato l'ambito di applicazione del contratto decentrato e cioè a quali tipologie contrattuali destinato. Disciplina il periodo di validità nonché la durata.
- Articolo 2 Sono indicati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dalla Giunta Camerale con delibera n.8 del 31/1/2014. Sono distintamente indicate in risorse stabili e variabili e quelle disponibili per la contrattazione 2013.
- Articolo 3 Sono indicati i criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art.17, c.2, lett. a), del CCNL 1.4.99, secondo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Reggio Calabria" approvato con delibera della Giunta Camerale n.104 del 28 dicembre 2011 in attuazione degli indirizzi di cui alla delibera consiliare n.131 del 30/12/2010, orientate alla selettività e meritocrazia.
- Articolo 4 Vengono disciplinati i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:
- art.17, comma 2, lett. e), del ccnl 1.4.99 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale appartenente alle categorie B e C;
 - art.17, comma 2, lett. f), del ccnl 1.4.99 attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C e del personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori;
 - Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio;
 - Incentivi per concorsi a premi (ex artt. Art.4, comma 4, CCNL 5/10/2001 e 43 L. 27.12.1997, n. 449)
- Articolo 5 Sono indicati i criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art.9 del CCNL 11.4.2008, anche se non sono state destinate risorse per l'anno 2013.
- Articolo 6 Sono indicati i tempi e le procedure per la stipula dei CCDI e le possibilità offerte dall'art.54 del D.lgs. 150/09 nei casi di mancato accordo.
- Articolo 7 Sono indicati i vincoli imposti alle materie trattate dalla contrattazione decentrata dai CCNL o limiti imposti dalla legge.
- Articolo 8 Disposizioni finali contenenti le modalità di trasmissione e pubblicità del CCDI.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse totali del fondo quantificato con delibera della Giunta Camerale n.8 del 31/1/2014, pari ad € 371.443,65 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	149.327,68
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	49.239,58
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato P.O. e A.P. e art.10 CCNL 22/1/2004	106.157,12



Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di rischio e maneggio valori	1.600,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.200,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	40.000,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	23.604,84
Indennità personale ex 3° e 4° livello (art.32, c.9 CCNL 22/1/2004)	193,68
Contribuzioni utenza per concorsi a premi (art.4 c.4 CCNL 5/10/2001)	120,75
Totale	371.443,65

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 in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema di Misurazione e Valutazione della Camera di Commercio di Reggio Calabria approvato con delibera della Giunta Camerale n.104 del 28/12/2011. Questa nuova metodologia approvata per effetto dell'entrata in vigore del D. Lgs. 150/2009 è finalizzata alla valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente, alla trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati, alla partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione; diffusione della cultura della partecipazione, per accrescere il senso di responsabilità, la lealtà e l'iniziativa individuale, alla qualità complessiva dei servizi forniti nonché al migliore impiego delle risorse umane, avendo cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale.

La Camera di Commercio di Reggio Calabria ha avviato un graduale e progressivo adeguamento al D.Lgs.150/09 mediante un processo di revisione del sistema dei controlli interni e del sistema di misurazione e valutazione della performance. A tal fine sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

√ “Ciclo di gestione della performance” (art.4 D.Lgs. 150/2009) - condivisione del documento elaborato da Unioncamere - delibera del Consiglio Camerale n.6 del 5 Novembre 2010;

√ Avvio della graduale, ma pianificata, attuazione del Ciclo delle performance nella Camera di Commercio di Reggio Calabria in applicazione del D.Lgs.n.150/2009 – delibera della Giunta Camerale n.131 del 30 Dicembre 2010;

√ Approvazione del Piano della Performance 2011-2013(art.10 D.Lgs.150/2009) – Delibera della Giunta Camerale n.5 del 31 Gennaio 2011;

√ Nomina Organismo Indipendente di Valutazione (art.14 D.Lgs. 150/2009) – Delibera della Giunta camerale n.41 del 6 Giugno 2011;

√ Adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art.7 D.Lgs.150) – Delibera della Giunta Camerale n.104 del 28 Dicembre 2011 successivamente aggiornato con Delibera della Giunta Camerale n.65 del 26/09/2014.



Camera di Commercio
Reggio Calabria

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto l'applicazione dell'istituto è sospeso in attuazione del blocco disposto dall'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 conv. in L.n.122/2010.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nei piani operativi del Piano della Performance 2013-2015, assegnati ai vari Servizi, ci si attende un incremento della produttività del personale in quanto gli obiettivi individuali, sono stati assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici indicati dagli organi di governo nell'ambito del Piano della Performance, identificando le priorità su cui la persona dovrà produrre i risultati attesi nel corso dell'anno, senza con ciò compromettere le prestazioni di tutte le altre attività correntemente svolte. I risultati conseguiti misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e dagli stessi dipende l'assegnazione dei premi economici che sono strettamente correlati tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse. Le risorse destinate al finanziamento della produttività, vengono destinate per il 30% alla premialità collettiva e per il 70% alla premialità individuale.

Reggio Calabria, 14/10/2014

Il Segretario Generale
Dr.ssa Natina Crea