



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA

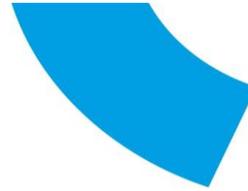


RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO Triennio 2023-2025 - Parte economica 2024

Premessa

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

Prosegue l'impegno per valorizzare sempre più il ruolo dei dipendenti camerali parallelamente all'evoluzione della struttura organizzativa sempre più rispondente alle esigenze di una Amministrazione Pubblica efficace, attenta, responsabile e tempestiva come da disposizioni contenute nel D.Lgs.150/2009 e s.m.i. e al Decreto di riforma del sistema camerale.



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 24/12/2024 Contratto 30/12/2024
Periodo temporale di vigenza	dall'1/1/2024 al 31/12/2024 Distribuzione Fondo risorse decentrate – Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione – Dr.ssa Natina Crea – Segretario Generale Componenti della delegazione trattante: – Dott.ssa Paola Borgia, Responsabile del Servizio Anagrafico, dell'ufficio legale nonché ad interim del Servizio La Regolazione del Mercato e Tutela del Consumatore; – Dott.ssa Patrizia Feis, Responsabile del Servizio Finanza e Controllo; – Dott.ssa Teresa Malavenda, Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane; – Dott.ssa Giulia Megna, Responsabile del Servizio Competitività delle imprese e del territorio e dell'Unità di staff "Unità di supporto ai sistemi di qualità, misurazione e valutazione, controllo di gestione". Parte sindacale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni autonomie locali, RSU Firmatarie della preintesa: FP CGIL, CISL FP Firmatarie del contratto: FP CGIL, CISL FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sono state trattate le materie demandate alla contrattazione integrativa a livello di Ente: a) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo; b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) Criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali; d) Retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione; e) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022; g) Orario di lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a



		particolari tipi di rapporto, salute, sicurezza e benessere sul lavoro.
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? Si, in data 27/12/2024 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole (verbale n. 12/2024)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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? Si, la Giunta camerale con delibera n. 11 del 30/1/2024 ha approvato il Piano della Performance 2024-2026 aggiornato con delibera n. 64 del 1°/10/2024.
		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. 12 del 31/1/2024 ha adottato il P.I.A.O. 2024 che contiene la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" nella quale è confluito il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026".
		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" ai sensi del D.Lgs.33/2013 e s.m.i.. Il conseguimento degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza è stato positivamente verificato dall'OIV in data 14/06/2024 in sede di valutazione della Relazione sulla Performance 2023.
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 2023 è stata approvata in data 14/06/2024 con deliberazione n. 45 dalla Giunta Camerale. Per l'anno 2023 l'OIV ha validato la relazione della performance in data 14/06/2024.		
Eventuali osservazioni =====		

**Modulo 2**

Illustrazione dell'articolato dell'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)

Articolo 1 - Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1.1.2024-31.12.2024 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti.

Articolo 2 - Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Il fondo risorse decentrate 2024 ammonta a € 287.186,51 di cui:

- ART. 79, COMMA 1, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 278.130,37
(Al netto delle decurtazioni di cui all'art.1, comma 456, della L. n.247/2013 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)
- ART. 79, COMMA 2, RISORSE DECENTRATE VARIABILI..... € 9.056,14

Risorse stabili utilizzate nell'anno 2024

Contratto	Descrizione	Importo
Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Fondo per le progressioni orizzontali pregresse (Differenziale ex-PEO)	€ 116.446,46
	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.1)	€ 64,56
	Indennità di comparto	€ 18.804,24
	Totale risorse stabili utilizzate	€ 135.315,26
	Risorse stabili utilizzabili (272.584,29 – 122.208,26)	€ 142.815,11

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2024 sono pertanto € 151.871,25 di cui:

- Risorse stabili..... € 142.815,11
- Risorse variabili € 9.056,14
- **Risorse totali** € **151.871,25**

Premi correlati alla performance organizzativa - (Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022	€ 57.435,35
Premi correlati alla performance individuale - (Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	€ 24.615,15
Art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022– Indennità condizioni di lavoro di cui:	
- Attività esposte a rischi	€ 50,00
- Attività disagiate	€ 4.800,00
Compensi specifiche responsabilità - (Art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022)	€ 50.900,00
Nuovi differenziali stipendiali (Art. 80, comma 2, lett. J CCNL 16/11/2022)	€ 13.950,00



Art.79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022- Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	€ 120,75
Totale	€ 151.871,25

Articolo 3 - Differenziali stipendiali nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree)

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14 del CCNL 16/11/2022]

1. In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria dei differenziali stipendiali e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2024 sono attivati nel limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti previsti, garantendo, compatibilmente con il limite massimo consentito complessivamente, l'arrotondamento per eccesso per area, laddove la percentuale applicata determina un valore inferiore ad 1.

Per l'anno 2024 è prevista l'attribuzione dei seguenti differenziali stipendiali, pari al limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti previsti (n. dipendenti aventi diritto a partecipare: 26), garantendo, compatibilmente con il limite massimo consentito complessivamente, l'arrotondamento per eccesso per area, già categoria, laddove la percentuale applicata determina un valore inferiore ad 1:

- n. 1 area operatori esperti,
 - n. 7 area istruttori,
 - n. 5 area funzionari ed elevate qualificazioni,
- totale differenziali stipendiali n. 13.

Articolo 4 – Clausole di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si applica quanto previsto dal Contratto decentrato integrativo Triennio 2023-2025 della Camera di commercio di Reggio Calabria sottoscritto il 29/12/2023, dal CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 e dalla normativa vigente.

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 deliberazione della Giunta Camerale n. 10 del 2/02/2024 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente camerale, nella sezione "Amministrazione trasparente". Questa metodologia recepisce le linee guida trasmesse da Unioncamere Nazionale, redatte di concerto con il Dipartimento della Funzione pubblica, al fine di uniformare il sistema alle recenti disposizioni normative introdotte dal D.lgs. n. 74/2017. L'approvazione di questo sistema è stato validato dall'Organismo Indipendente di valutazione con parere favorevole reso in data 16/1/2024, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n.74/2017. L'approvazione del sistema è stato altresì oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali. La metodologia 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.

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

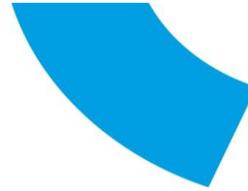
Sono illustrati nell'articolo 6 del Contratto decentrato integrativo Triennio 2023-2025 siglato in data 29/12/2023 i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (progressioni economiche all'interno delle aree) coerentemente con il principio di selettività, secondo il sistema permanente di valutazione e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'contratto, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici risultati previsti nel Piano della Performance 2024-2026, si attende un incremento della produttività del personale, la



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA



realizzazione di servizi innovativi e utili alle esigenze delle imprese e il miglioramento di quelli attuali per innalzare i livelli di efficienza ed efficacia. Gli obiettivi individuali, sono stati assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici articolati in obiettivi operativi e indicati dagli organi di governo nell'ambito della Programmazione pluriennale e 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 70% alla premialità organizzativa e per il 30% alla premialità individuale.

E', inoltre, prevista annualmente l'effettuazione di una indagine di customer esterna volta a monitorare il grado di soddisfazione degli utenti nei riguardi di tutti i servizi resi dall'ente, ai fini di una migliore e più puntuale programmazione nell'anno successivo.

Reggio Calabria, 2 gennaio 2025

Il Segretario Generale

Dott.ssa Natina Crea

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 82/2005