



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA



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

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 11/12/2023 Contratto 29/12/2023
Periodo temporale di vigenza	dall'1/1/2023 al 31/12/2025 Distribuzione Fondo risorse decentrate – Anno 2023
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: CISL FP, FP CGIL, RSU Firmatarie del contratto: CISL FP, FP CGIL, 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 22/12/2023 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole (verbale n. 9/2023)
	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. 3 del 30/1/2023 ha approvato il Piano della Performance 2023-2025.
		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. 23 del 22/3/2023 ha adottato il P.I.A.O. 2023 che contiene la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" nella quale è confluito il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025".
		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 30/06/2023 in sede di valutazione della Relazione sulla Performance 2022.
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 2022 è stata approvata in data 30/06/2023 con deliberazione n. 37 dalla Giunta Camerale. Per l'anno 2022 l'OIV ha validato la relazione della performance in data 30/06/2023.		
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.
- Articolo 2 Disciplina la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.
- Articolo 3 Sono illustrati gli obiettivi e gli strumenti delle relazioni sindacali.
- Articolo 4 Sono indicati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo. Sono indicate le destinazioni delle risorse rese disponibili per l'anno 2023, al netto delle sole destinazioni obbligatorie.
- Articolo 5 Vengono indicati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance secondo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Reggio Calabria" approvato con delibera della Giunta Camerale n. 13/2019 e aggiornato con delibera di giunta camerale n. 2/2023. E' prevista anche la maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
- Articolo 6 Sono indicati i criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (Progressioni all'interno delle aree) ai sensi dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
- Articolo 7 Vengono individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, la percentuale della retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni e della retribuzione di risultato del conferimento di un incarico di Elevata Qualificazione ad interim.
- Articolo 8 Vengono individuate le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, nonché definiti i criteri generali per la sua attribuzione (prestazioni svolte in condizioni disagiate, prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute, prestazioni che implicano il maneggio valori) come rideterminati dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021. Viene altresì disciplinato per quanto agli incentivi per concorsi a premi .
- Articolo 9 Sono indicati i criteri generali nonché il procedimento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
- Articolo 10 Sono individuate le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
- Articolo 11 Viene fissato il limite individuale annuo delle ore di straordinario che possono confluire nella banca delle ore.
- Articolo 12 Vengono fissati i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
- Articolo 13 Viene rinviata a specifica contrattazione l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.



- Articolo 14 Viene rinviata a specifica contrattazione l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
- Articolo 15 Sono stabilite le condizioni di elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
- Articolo 16 Nel presente articolo le parti si impegnano a valutare l'opportunità di destinare annualmente una parte del Fondo risorse decentrate come previsto dall'art. 82 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
- Articolo 17 Considerazioni dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
- Articolo 18 Viene rinviato a specifica contrattazione l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79.
- Articolo 19 L'articolo rinvia, per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato integrativo, al CCNL Funzioni Locali 2019-2021. Per quanto riguarda il lavoro agile di cui all'art. 64 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, viene integrato come da accordo di cui all'Allegato A.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo risorse decentrate 2023 ammonta ad € 297.255,48 di cui:

- ART. 79, COMMA 1, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 272.584,29
(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..... € 24.671,19

Risorse stabili utilizzate nell'anno 2023

Contratto	Descrizione	Importo
Art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Fondo per le progressioni orizzontali pregresse (Differenziale ex-PEO)	103.588,22
	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.1)	64,56
	Indennità di comparto	18.555,48
	Totale risorse stabili utilizzate	122.208,26
	Risorse stabili utilizzabili (272.584,29 – 122.208,26)	150.376,03

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2023 sono pertanto € 175.047,22 di cui:

- Risorse stabili..... € 150.376,03
- Risorse variabili € 24.671,19
- Risorse totali € 175.047,22

Premi correlati alla performance organizzativa - (Art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022	€ 75.878,06
Premi correlati alla performance individuale - (Art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	€ 32.519,16



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)	€ 10.900,00
Art.79, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022- Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	0,00
Totale	€ 175.047,22

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. 13 del 28/02/2019, aggiornato per ultimo con deliberazione della Giunta camerale n. 2/2023 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'aggiornamento di questo sistema è stato validato dall'Organismo Indipendente di valutazione con parere favorevole reso in data 27/1/2023, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n.74/2017. L'aggiornamento 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 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 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 risultati previsti nel Piano della Performance 2023-2025, si attende un incremento della produttività del personale, la 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 2024

Il Segretario Generale
Dott.ssa Natina Crea

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005