



Camera di Commercio  
Reggio Calabria

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI TRIENNIO 2019\_2021 ECONOMICO ANNO 2019

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, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo.

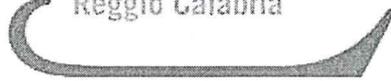
Prosegue l'impegno per valorizzare sempre più il ruolo dei dipendenti camerali parallelamente all'evoluzione della struttura organizzativa sempre più rispondente alle esigenze di una Amministrazione Pubblica efficace, attenta responsabile e tempestiva in ossequio alle disposizioni contenute nel D.Lgs.150/2009 e s.m.i. e al Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico di riorganizzazione delle Camere di Commercio del 16/2/2018.



Modulo 1 - Scheda 1.1

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

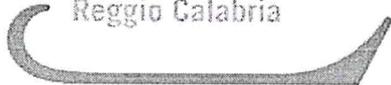
Data di sottoscrizione	<b>Ipotesi di C.C.I.D. 20/12/2019</b> <b>Contratto 31/12/2019</b>
Periodo temporale di vigenza	<b>C.C.I.D 2019-2021 dal 01/01/2019 al 31/12/2021</b> <b>Distribuzione Fondo Risorse decentrate 2019 – anno 2019</b>
Composizione della delegazione trattante	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente della delegazione – Dr.ssa Natina Crea – Segretario Generale Componenti della delegazione: – Dr.ssa Paola Borgia, Responsabile del Servizio Anagrafico, dell'Ufficio legale nonché ad interim del Servizio La Regolazione del Mercato e Tutela del Consumatore - Componente della Delegazione trattante; – Dott.ssa Patrizia Feis, Responsabile del Servizio Finanza e Controllo – Componente della Delegazione trattante; – Dott.ssa Eleonora Fiorenza – Responsabile dell'ufficio Bilanci e contabilità e conti del personale – Componente Delegazione trattante; – Dott.ssa Teresa Malavenda – Responsabile del Servizio Affari Generali, organizzazione e Risorse Umane e dell'Unità di Staff "Segreteria Comitato di direzione"- Componente della Delegazione trattante; – Dr.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" - Componente della Delegazione trattante. <b>Parte sindacale</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni autonomie locali Firmatarie dell'ipotesi: CISL FP, FP CGIL Firmatarie del contratto: CISL FP, FP CGIL <b>Rappresentanze sindacali unitarie</b>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Reggio Calabria con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sono state trattate le materie demandate alla contrattazione integrativa a livello di Ente: <ol style="list-style-type: none"><li>Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo;</li><li>Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li><li>Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</li></ol>



		<ul style="list-style-type: none"><li>d) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li><li>e) Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 – quinquies comma 1;</li><li>f) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;</li><li>g) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 53, comma 2;</li><li>h) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14.9.2000;</li><li>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;</li><li>j) Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro;</li><li>k) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</li><li>l) Welfare integrativo;</li><li>m) Disposizioni in materia di sciopero – garanzia del funzionamento dei servizi essenziali</li></ul>
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?  <b>Si, in data 30/12/2019 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole (verbale n38 /2019)</b>
	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?  <b>Si, la Giunta Camerale con delibera n.4 del 31/1/2019 ha approvato il Piano della Performance 2019-2021, aggiornato con determina presidenziale n. 20 del 31.07.2019, ratificata dalla Giunta camerale con delibera n. 69 del 2/8/2019;</b>  È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 150/2009?  <b>Si, la Giunta Camerale con delibera n. 5 del 31/1/2019 ha approvato l'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 con annesso il programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</b>



Camera di Commercio  
Reggio Calabria



		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>Sì, è stato assolto con la pubblicazione dei documenti ivi indicati consultabili sul sito istituzionale della Camera di Commercio sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs.33/2013 e s.m.i..</b></p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009?</p> <p><b>La relazione sulla Performance: per l'anno 2018 è stata approvata in data 12/06/2019 con delibera n. 48 dalla Giunta Camerale.</b></p> <p><b>Per l'anno 2018 l'OIV ha validato la relazione della performance in data 24/06/2019</b></p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		



## 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 individuando tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Reggio Calabria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
- Articolo 2 Disciplina la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.
- Articolo 3 Disciplina le 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 2019, 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' prevista anche l'attribuzione delle maggiorazioni del premio individuale ai sensi dell'art. 69 CCNL Funzioni locali 21.05.2018.
- Articolo 6 Sono indicati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni locali 21.05.2018
- Articolo 7 Vengono individuate le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, 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) in applicazione dell'art. 70 bis del CCNL Funzioni locali 21.5.2018. Viene altresì disciplinato per quanto agli incentivi per concorsi a premi
- Articolo 8 Sono indicati i criteri generali nonché il procedimento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 – quinquies c.1
- Articolo 9 Stabilisce le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 10 Disciplina l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018
- Articolo 11 Disciplina il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14.9.2000
- Articolo 12 Disciplina 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, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL 21.5.2018
- Articolo 13 Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificano statistiche che rendano necessaria l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'articolo 25, comma 2



- Articolo 14 Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verifichino statistiche che rendano necessaria l'elevazione, fino ad ulteriori sei mesi, dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2
- Articolo 15 Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verifichino statistiche che rendano necessaria l'elevazione, del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14.9.2000
- Articolo 16 Prevede che le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione siano accompagnati da specifica formazione del personale interessato
- Articolo 17 Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 18 Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione in materia di welfare integrativo.
- Articolo 19 Dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dal Decreto legge 20 settembre 2015, n. 146, convertito in Legge 12 novembre 2015, n. 182, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni e autonomie locali del 19 settembre 2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

B) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

C) 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. 13 del 28/02/2019 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. Il sistema è stato validato dall'Organismo Indipendente di valutazione con parere favorevole reso in data 20/2/2019, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n.74/2017. Il sistema è stato altresì oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali e con il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). 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.

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

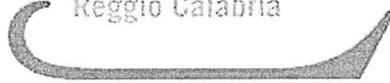
Sono illustrati nell'articolo 6 i criteri per la progressione economica coerentemente con il principio di selettività delle progressioni economiche, secondo il sistema permanente di valutazione e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni locali 21.5.2018.

E) 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 2019-2021, 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



Camera di Commercio  
Reggio Calabria



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 50% alla premialità collettiva e per il 50% 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 20/12/2019

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Natina Crea