



CAMERA DI COMMERCIO  
REGGIO CALABRIA



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ANNO 2022

### 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.

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 27/12/2022</b> <b>Contratto 30/12/2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dall' 01/01/2022 al 31/12/2022 <b>Distribuzione Fondo risorse decentrate – Anno 2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> 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 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"; – Dott.ssa Teresa Malavenda, Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane <b>Parte sindacale:</b> 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
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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 le progressioni economiche  d) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione  e) Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche



		responsabilità di cui all'art.70 – quinquies comma 1 f) Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì, in data 28/12/2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole (verbale n. 10/2022)</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, la Giunta camerale con delibera n. 5 del 31/1/2022 ha approvato il Piano della Performance 2022-2024, aggiornato con delibera di Giunta camerale n. 69 del 18/7/2022.</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>Sì, la Giunta Camerale con delibera n. 6 del 31/1/2022 ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 con annesso il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, confermato in sede di adozione del P.I.A.O. 2022 con delibera della Giunta camerale n. 106 del 15/12/2022</b>
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì 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 30/06/2022 in sede di valutazione della Relazione sulla Performance 2021.</b>		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009? <b>La relazione sulla Performance: per l'anno 2021 è stata approvata in data 30/06/2022 con deliberazione n. 56 dalla Giunta Camerale. Per l'anno 2021 l'OIV ha validato la relazione della performance in data 30/06/2022.</b>



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'oggetto e l'obiettivo del contratto decentrato.
- Articolo 2 Disciplina l'ambito di applicazione, la durata, la decorrenza, i tempi e le procedure di applicazione del contratto.
- Articolo 3 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 2022, al netto delle sole destinazioni obbligatorie.
- Articolo 4 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. 6 /2021. E' prevista anche la maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.
- Articolo 5 Sono indicati i criteri per la progressione economica all'interno della categoria ai sensi dell'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.
- Articolo 6 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 2016-2018. Viene altresì disciplinato per quanto agli incentivi per concorsi a premi .
- Articolo 7 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 8 Viene individuata la percentuale per l'attribuzione dell'erogazione annuale di ciascuna retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e per la retribuzione di risultato dell'incarico conferito ad interim relativo ad altra posizione organizzativa

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

➤ ART. 67, COMMI 1 e 2, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 260.767,91

(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. 67, COMMA 3, RISORSE DECENTRATE VARIABILI..... € 27.251,54

### **Risorse stabili utilizzate all'1/1/2022**

Contratto	Descrizione	Importo
-----------	-------------	---------



Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Fondo per le progressioni orizzontali pregresse	88.382,46
	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.1)	64,56
	Indennità di comparto	20.669,40
Totale risorse stabili utilizzate		<b>109.116,42</b>
Risorse <b>stabili</b> utilizzabili (260.767,91 – 109.116,42)		<b>151.651,49</b>

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2022 sono pertanto € 178.903,03 di cui:

- Risorse stabili..... € 151.651,49
- Risorse variabili ..... € 27.251,54
- **Risorse totali** ..... € **178.903,03**

Premi correlati alla performance organizzativa - (Art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018	73.680,62
Premi correlati alla performance individuale - (Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018	31.577,41
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018– Indennità condizioni di lavoro di cui:	
- Attività esposte a rischi	50,00
- Attività disagiate	3.000,00
Compensi specifiche responsabilità - (Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018)	53.330,00
Nuove progressioni orizzontali (Art. 68, comma 2, lett. J CCNL 21/5/2018)	17.055,00
Art.67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018 - Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	210,00
<b>Totale</b>	<b>178.903,03</b>

#### 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. 4/2022 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 7/1/2022, 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. L'ultimo aggiornamento è stato deliberato dalla Giunta con il citato provvedimento n. 4/2022, previo parere favorevole dell'O.I.V. reso in data 7/01/2022.

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



Sono illustrati nell'articolo 5 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 2016-2018

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 2022-2024, 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, 30 dicembre 2022

Il Segretario Generale

Dott.ssa Natina Crea

(atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.lgs. 82/2005 e s.m.i.)