



Accordo annuale risorse decentrate anno 2022 del personale non dirigente della Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini. Costituzione e destinazione provvisoria del fondo per le risorse decentrate anno 2022 - Relazione illustrativa.

Relazione redatta secondo lo schema predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19/07/2012

Premessa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze. L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19/7/2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

Si ricorda inoltre che il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 21/05/2018.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di accordo annuale definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è stata inviata a tale organo prima della sottoscrizione del definitivo.

L'accordo annuale disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 relativamente alle risorse decentrate per l'anno 2022, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

L'orientamento seguito nella definizione dell'accordo annuale, infatti, con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma normativa e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21/05/2018. I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 tiene conto delle novità introdotte dall'art.67 del CCNL FL 21/05/2018, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Il parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

La presente relazione illustrativa, unitamente alla Relazione tecnico – finanziaria, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D. Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di Commercio Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini nella apposita sezione.

Con determinazione del Segretario Generale n. 54 del 16 maggio 2022 è stata effettuata la costituzione provvisoria del fondo del personale non dirigente dell'Ente ai sensi dell'articolo 67 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016/2018, per un importo complessivo pari a € 953.192,53.

Con successiva Determinazione del Segretario Generale, considerato che alcune delle risorse variabili potranno essere quantificate esattamente solo a consuntivo dell'anno 2022, si procederà alla quantificazione definitiva del fondo del personale non dirigente dell'Ente.

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

L'accordo annuale risorse decentrate anno 2022 del personale non dirigente della Camera di Commercio della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21/05/2018: disciplina la parte economica e concerne il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Accordo sottoscritto il 01/08/2022
Periodo temporale di vigenza		01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): -Dott. Roberto Albonetti – Segretario Generale -Dott.ssa Maria Giovanna Briganti – Dirigente -Dott.ssa Cinzia Tampellini – Posizione Organizzativa Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, FP CGIL, UIL FPL
Soggetti destinatari		Dipendenti dell'ente di qualifica non dirigenziale e parificati
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Art. 1 - Ultrattività C.C.I. 2019-2021 Art. 2 - Ambito di applicazione e durata Art. 3 - Fondo risorse decentrate Art. 4 - Premi correlati alla performance Art. 5 - Progressione economica orizzontale Art. 6 - Indennità per le condizioni di lavoro Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità Art. 8 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Art. 9 - Premio individuale Art. 10 - Utilizzo risparmi su buoni pasto e straordinario 2020 Art. 11-Disposizione finale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo provvisorio risorse decentrate 2022 è stata acquisita in data 21/07/2022 (verbale n. 9). La certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di Accordo annuale risorse decentrate anno 2022 è stata acquisita in data 21/07/2022.(verbale n. 10).
	Attestazione del rispetto degli obblighi	Nessun rilievo È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, dalla Giunta con deliberazione n. 55 del 30/06/2022.

	di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024, previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 4 del 31/01/2022.
		Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente è stato adottato con delibera di Giunta n. 51 del 27 maggio 2021, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001.
		L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto. L'attestazione dell'OIV – da adottarsi con specifica relazione poi trasmessa all'organo di vertice politico – circa il corretto assolvimento dell'obbligo di pubblicazione di cui ai comma 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 potrà essere rilasciata nei termini di legge. L'OIV in data 21/06/2022 ha reso l'attestazione relativa alla rilevazione al 31/05/2022, con esito positivo sulla base delle indicazioni della Delibera ANAC 201/2022. La Relazione della Performance per l'anno 2021 è stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 50 del 07/06/2022 e validata dall'OIV in data 22/06/2022. La Relazione della Performance per l'anno 2022 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.
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 dall'atto

L'accordo annuale sottoscritto in data 01/08/2022 contiene disposizioni in merito ai criteri di ripartizione delle risorse economiche del fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2022 tra le varie modalità di utilizzo.

L'accordo annuale risorse decentrate anno 2022 è così articolato:

L'articolo 1 prevede che il C.C.I. triennio 2019-2021, sottoscritto in data 31/10/2019 e scaduto in data 31/12/2021, conservi la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

L'articolo 2 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata dell'accordo annuale, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria. L'accordo ha validità annuale dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, fermo restando che, in ogni caso, conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Ai sensi dell'art. 2 del C.C.I. 2019 – 2021 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato – e con contratto di formazione e lavoro.

L'articolo 3 dà atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili dall'Ente ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Le parti, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del C.C.I. 2019 – 2021, danno atto che le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL FL 21/05/2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, garantendo il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

Le risorse disponibili per l'anno 2022 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previsto dal C.C.I. per il triennio 2019 – 2021.

Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.

Eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate nell'anno 2022, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, saranno riportate all'anno successivo.

L'articolo 4 stabilisce che la quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 40% alla performance organizzativa e per il 60% alla performance individuale, prevedendo che, quanto al raggiungimento degli obiettivi/indicatori assegnati, in caso di raggiungimento dal 95% al 100% degli stessi, sarà erogato il 100% del premio correlato alla performance, mentre, in caso di raggiungimento degli obiettivi/indicatori in percentuale inferiore al 95%, il premio correlato alla performance sarà rapportato al valore conseguito.

Le parti ribadiscono che prendono atto, inoltre, dell'errore materiale contenuto nel comma 14 dell'art. 7 del C.C.I. 2019/2021 e concordano che, per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente, questo deve aver svolto un periodo di servizio effettivo almeno pari a 3 mesi nell'anno solare di riferimento.

L'articolo 5 prevede, in virtù di quanto previsto dall'art. 8 del C.C.I. 2019/2021, che le parti decidono di avviare la procedura per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali secondo le modalità ivi previste, stabilendo che per l'anno 2022 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 30% del personale di ciascuna categoria in servizio al 1 gennaio 2022, con arrotondamento all'unità superiore.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

L'articolo 6 stabilisce che sono confermate le indennità per le condizioni di lavoro secondo le misure e modalità previste dall'art. 10 del C.C.I. 2019/2021 e dall'art. 5 del C.C.I. 13/10/2020, relativo all'annualità economica 2020.

L'articolo 7 stabilisce che sono confermati i criteri e le modalità di assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21/5/2018 al personale di categoria D e C come indicati nell'art. 11 del C.C.I. 2019/2021.

L'articolo 8 stabilisce che sono confermati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge secondo quanto previsto dall'art. 12 del C.C.I. 2019/2021 .

L'articolo 9 relativo al premio individuale stabilisce che secondo le modalità previste nell'art. 13 del C.C.I. 2019/2021 sono confermate la quota massima di personale valutato, pari al 10%, a cui il premio verrà attribuito, nonché la misura stessa del premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi lordi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale.

L'articolo 10 prevede che i risparmi, accertati a consuntivo, delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario nell'anno 2021, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti, saranno destinati nell'anno 2022 a incrementare l'istituto del welfare integrativo, con le modalità previste dalla piattaforma AON – OneFlex Benefits.

L'articolo 11 stabilisce che per quanto non previsto dall'Accordo annuale, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del CCI 2019/2021 e i C.C.N.N.L.L. vigenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse, ai sensi dell'art. 2, comma 3, dell'Accordo, sono quindi destinate nel seguente modo:

DESTINAZIONE IMPIEGHI FISSI NON NEGOZIABILI	EURO
Indennità di comparto	€ 52.641,21
Progressioni orizzontali	€ 353.274,78
Indennità art. 70-septies CCNL 2016/2018 (Indennità personale categorie A e B)	€ 193,68
Totale risorse non negoziabili	€ 406.109,67
RISORSE DISPONIBILI	€ 547.082,86

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI	EURO
Art. 68, co. 2, lett. j) CCNL 2016/2018 progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 12.000,00
Art. 68, co. 2, lett. g) CCNL 2016/2018 -compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c) - per operazioni a premio: - per compensi legali	€ 45.000,00
Art. 68, co. 2, lett. e) e 70-quinquies CCNL 2016/2018 -indennità per specifiche responsabilità	€ 47.669,00
Art. 68, co. 2, lett. c) e d) CCNL 2016/2018 - indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori) - indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 5.000,00
Art. 68, co. 2, lett. a) e b) – Art. 69 CCNL 2016/2018 Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, e premio differenziale individuale)	€ 437.413,86

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il contratto enuncia espressamente all'art. 2 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si informa l'attribuzione dei premi correlati alla performance, strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera della Romagna sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Per l'anno 2022 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 30% del personale di ciascuna categoria in servizio al 1 gennaio 2022, con arrotondamento all'unità superiore. L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

La selettività delle progressioni economiche è garantita come ampiamente illustrato nell'articolo 8 del CCI 2019/2021 dell'Ente. Si precisa che il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale è dato dalle risultanze del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

Le modalità di erogazione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto tali risorse vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base anche della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, e previa validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, dei risultati raggiunti dalle Unità Operative Semplici e Unità Operative Complesse rispetto agli obiettivi previsti per l'anno 2022.

Obiettivo della sottoscrizione dell'Accordo annuale 2022 è quello di favorire/supportare il perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati nel Piano della performance conseguendo il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio.

Forlì, 01/08/2022

Il Segretario Generale
F.to Dott. Roberto Albonetti