



Accordo annuale risorse decentrate anno 2024 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 2024 - 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.

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 comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 16/11/2022.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 7 del CCNL del comparto Funzioni Locali 16/11/2022 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 01/01/2024 – 31/12/2024 relativamente alle risorse decentrate per l'anno 2024, 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 16/11/2022. 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 2024 tiene conto delle novità introdotte dall'art.79 del CCNL FL 16/11/2022, 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, nonché da ultimo l'art. 79, comma 6, CCNL 16/11/2022 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. 119 del 04/07/2024 è stata effettuata la costituzione provvisoria del fondo del personale non dirigente dell'Ente ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2019/2021, per un importo complessivo pari a € 1.006.792,92.

Con successiva Determinazione del Segretario Generale, considerato che alcune delle risorse variabili potranno essere quantificate esattamente solo a consuntivo dell'anno 2024, 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 2024 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 16/11/2022: disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 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		CCI sottoscritto il 23/09/2024
Periodo temporale di vigenza		01/01/2024 – 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): -Dott. Roberto Albonetti – Segretario Generale -Dott.ssa Maria Giovanna Briganti – Dirigente -Dott.ssa Cinzia Tampellini – Incarico E.Q. 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 - Ambito di applicazione e durata Art. 2 - Fondo risorse decentrate Art. 3 - Premi correlati alla performance Art. 4 - Premio individuale Art. 5 - Progressione economica all'interno delle aree Art. 6 -Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 16/11/2022 Art. 7 - Indennità per le condizioni di lavoro Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità Art. 9 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Art. 10 – Welfare integrativo 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 2024 è stata acquisita in data 30/07/2024 (verbale n. 7). La certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di Accordo annuale risorse decentrate anno 2024 è stata acquisita in data 30/07/2024 (verbale n. 8).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Nessun rilievo È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, dalla Giunta con deliberazione n. 3 del 31/01/2024. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026, previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 3 del 31/01/2024.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'OIV in data 20/06/2024 ha reso l'attestazione relativa alla rilevazione al 31/05/2024, con esito positivo sulla base delle indicazioni della Delibera ANAC 213/2024. La Relazione della Performance per l'anno 2023 è stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 70 del 30/05/2024 e validata dall'OIV in data 12/06/2024. La Relazione della Performance per l'anno 2024 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame – ai fini della sua validazione – dell'OIV a norma di legge.</p>
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 23/09/2024 contiene disposizioni in merito ai criteri di ripartizione delle risorse economiche del fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2024 tra le varie modalità di utilizzo.

L'accordo annuale risorse decentrate anno 2024, in particolare, è così articolato:

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata dell'Accordo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria. Come stabilito dall'art. 3 C.C.I. 2023 – 2025 l'accordo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente. Ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

L'articolo 2 dà atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili dall'Ente ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022.

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.

Le risorse disponibili per l'anno 2024 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come previsto dal C.C.I. per il triennio 2023 – 2025.

L'accordo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del C.C.N.L. 16/11/2022, attua per l'anno 2024 i criteri di riparto indicati nell'art. 7 del C.C.I. per il triennio 2023 – 2025 definendo le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatoria alla contrattazione integrativa, secondo il seguente prospetto di riparto:

- Premialità (performance organizzativa ed individuale): 72,99 %
- Differenziali stipendiali anno 2024 (progressioni economiche): 3,65%
- Indennità per condizioni di lavoro: 0,73 %
- Indennità per specifiche responsabilità: 10,57 %
- Piano di welfare integrativo: 5,68 %
- Incentivi economici per il personale docente in attività di formazione: 0 %
- Altre destinazioni (operazioni a premio, compensi legali, etc.): 6,38 %

Eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate nell'anno 2024, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, saranno riportate all'anno successivo.

L'articolo 3 stabilisce che la quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 40% alla performance organizzativa e per il 60% alla performance individuale.

L'articolo 4 relativo al premio differenziale individuale stabilisce che secondo le modalità previste nell'art. 9 del C.C.I. 2023/2025 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 5 dà atto che, in virtù di quanto previsto dall'art. 10 del C.C.I. 2023/2025, 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 2024 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 30% del personale in servizio al 1 gennaio 2024 per ogni area contrattuale e dirigenziale, con arrotondamento all'unità superiore; tale percentuale è applicata alle unità di personale che partecipa alla selezione.

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale e dirigenziale è definito nelle seguenti tabelle:

AREA SEGRETARIO GENERALE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	0	0	0	+ EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	14	4,2	5	+ EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	6	1,8	2	+ EVENTUALI PARI MERITO

AREA DIRIGENTE

AREA CONTRATTUALE	AVENTI DIRITTO	PERCENTUALE 30%	PERCENTUALE ARROTONDATA	
OPERATORI ESPERTI	5	1,5	2	+ EVENTUALI PARI MERITO
ISTRUTTORI	21	6,3	7	+ EVENTUALI PARI MERITO
FUNZIONARI	9	2,7	3	+ EVENTUALI PARI MERITO

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

L'articolo 6 relativo alle ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 dà atto che le parti concordano, ai sensi dell'art. 11, comma 6, del C.C.I. 2023/2025 di apportare a valere dal 2024 i seguenti correttivi sui criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza:

A. Valutazione della performance del triennio precedente.

Peso attribuito: 80%

Il punteggio massimo previsto, pari a 80, sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale e dirigenziale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore sulla base della seguente formula:

$$Pc = \frac{(V_{mc} \times 80)}{MAX(V)}$$

dove: P_c = punteggio attribuito con il criterio "Valutazione della performance del triennio precedente" del candidato; V_{mc} = media aritmetica semplice dei punteggi relativi alle ultime tre valutazioni per il candidato; $MAX(V)$ = massimo valore della "Media delle ultime tre valutazioni" tra tutti i soggetti valutati.

B. Esperienza professionale.

Peso attribuito: 10%

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente graduazione:

punti 0,5 per ogni anno fino a un massimo di 10 punti (viene considerato un anno in presenza di anzianità di 6 mesi e 1 giorno).

C. Capacità professionali e culturali

Peso attribuito: 10%

Le capacità professionali e culturali acquisite sono:

- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni della Camera di Commercio.
- quelle acquisite in altre aree contrattuali (ex categorie, qualifiche funzionali o altro inquadramento contrattuale) con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'ambito del sistema camerale;

Il punteggio massimo previsto, pari a 10, sarà assegnato come di seguito indicato:

Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	3
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,75 per ogni titolo entro il limite massimo di 1,5 punti
Capacità professionali acquisite	1,75 per ogni 5 anni, fino a un massimo di 3,5 punti

I punti relativi alle capacità professionali e culturali verranno assegnati al dipendente in ogni selezione a cui parteciperà, a prescindere dagli esiti delle precedenti.

L'articolo 7 stabilisce sono confermate le indennità per le condizioni di lavoro secondo le misure e modalità previste dall'art. 13 del C.C.I. 2023/2025.

L'articolo 8 stabilisce che sono confermati i criteri e le modalità di assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022 ai dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. e seguenti); come indicati nell'art. 14 del C.C.I. 2023/2025.

L'articolo 9 stabilisce che sono confermati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge secondo quanto previsto dall'art. 15 del C.C.I. 2023/2025.

L'articolo 10 prevede che gli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale di cui all'art. 22 del C.C.I. 2023/2025 sono sostenuti nei limiti degli importi individuali già individuati precedentemente nell'Ente, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa, che per l'anno 2024 è pari a € 31.155,30.

L'articolo 11 prevede che per quanto non previsto dall'Accordo annuale 2024, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del C.C.I. 2023/2025 e ai 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 4, dell'Accordo, sono quindi destinate nel seguente modo:

DESTINAZIONE IMPIEGHI FISSI NON NEGOZIABILI	EURO
Indennità di comparto	€ 50.174,16
Progressioni economiche (già assegnate)	€ 407.042,37
Indennità art. 70-septies CCNL 2016/2018	€ 193,68
Indennità personale ex-VIII qf non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995	€ 774,69
Totale risorse non negoziabili	€ 458.184,90
RISORSE DISPONIBILI	€ 548.608,02

DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI	EURO
Art. 80, co. 2, lett. j) CCNL 2019/2021 differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	€ 20.000,00
Art. 80, co. 2, lett. g) CCNL 2019/2021 -compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. f) - per operazioni a premio: - per compensi legali	€ 35.000,00
Art. 80, co. 2, lett. e) e 84 CCNL 2019/2021 -indennità per specifiche responsabilità	€ 58.000,00
Art. 80, co. 2, lett. c) e d) CCNL 2019/2021 - indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori) - indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 4.000,00
Art. 80, co. 2, lett. a) e b) – Art. 81 CCNL 2019/2021 Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, e premio differenziale individuale)	€ 400.452,72
Art. 80, co. 2, lett. k) CCNL 2019/2021 risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	€ 31.155,30

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

L'Accordo 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 economiche all'interno delle aree

Per l'anno 2024 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al 30% del personale di ciascuna area contrattuale in servizio al 1 gennaio 2024, con arrotondamento all'unità superiore. L'attribuzione della progressione economica 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 10 del CCI 2023/2025.

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 2024.

Obiettivo della sottoscrizione dell'accordo 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, 23/09/2024

Il Segretario Generale
F.to Dott. Roberto Albonetti