

Relazione Illustrativa¹

Ipotesi di Contratto Integrativo

ANNO 2018

personale non dirigente della Camera di Commercio di Prato

Premessa

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative² e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze.

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 di Prato nella apposita sezione.

Relazione Illustrativa

La presente relazione illustrativa si riferisce alla ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2018.

Modulo 1 - Circolare n. 25 del 19 luglio 2012

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 15.11.2018 Contratto 14.12.2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Presidente dott.ssa Catia Baroncelli, Segretario Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, CISL-FP Ha sottoscritto il contratto anche la RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Ambito di applicazione e durata del contratto integrativo</p> <p>b) Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa</p> <p>c) Quantificazione delle risorse</p> <p>d) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili</p> <p>e) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate variabili</p> <p>f) Criteri per l'attribuzione dei Premi correlati alla performance</p> <p>g) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro</p> <p>h) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità</p> <p>Dichiarazione congiunta n. 1</p>

¹ Relazione redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e della circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze

² Art. 40 comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001 smi ai sensi del quale "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1".

Art. 40-bis D. Lgs. 165/2001 smi ai sensi del quale "1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti [...]".

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propeudenti e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 04 dicembre 2018 (verbale n. 176)</p>
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance per l'anno 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 04/18 del 22.01.2018</p>
		<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 – 2020, previsto dall'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 03/18 del 22.01.2018</p>
		<p>Il Codice di comportamento dei dipendenti della Camera di Prato, previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 62/14 del 24/06/2014 e modificato con deliberazione della Giunta Camerale n. 63/15 del 10.07.2015 (tutela del whistleblower)</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. L'OIV ha reso l'attestazione relativa alla rilevazione al 31.3.2018, con esito positivo (PG 0007570/E/2018 del 16/04/2018), sulla base delle indicazioni delle Delibere ANAC 1310/2016 e 141(2018)</p>
<p>La Relazione della Performance per l'anno 2017 è stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 34/18 del 16.05.2018 e validata dall'OIV (PG 0012423/E/2018 del 7.06.2018). La Relazione della Performance per l'anno 2018 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 dal contratto integrativo

Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a. D. LGS. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego", così come da ultimo modificato dal D. LGS. 75/2017, in particolare per quanto previsto dagli articoli 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3bis, 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- b. D. LGS. 150/2009 "Attuazione della legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. LGS. 74/2017, in particolare art. 23;

- c. D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21 ;
- d. D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- e. L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- f. L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236;
- g. D. LGS. 75/2017 di modifica al D.LGS. 165/2001, in particolare quanto previsto all'art. 23, comma 2;
- h. Regolamento di organizzazione della Camera di Prato, da ultimo approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 03/14 del 30.04.2014;
- i. Sistema di misurazione e valutazione della Performance, così come aggiornato con deliberazione di Giunta camerale n. 107/17 del 18.12.2017;
- j. C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 05/10/2001, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009 per le parti ancora vigenti;
- k. C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- l. Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2018 approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 15/17 del 30.10.2017, su proposta della Giunta Camerale;
- m. Piano performance della Camera di Commercio di Prato. Triennio 2018-2020 approvato con deliberazione di Giunta n. 4 del 22 gennaio 2018;
- n. Preventivo 2018 (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 20/17 del 18.12.2017) e Aggiornamento al Preventivo 2018 (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 05/18 del 23.07.2018) con particolare riguardo alla "Relazione illustrativa" all'aggiornamento, nella quale si formulano precise linee di indirizzo per la gestione del personale e delle risorse destinate al trattamento accessorio;
- o. Deliberazione di Giunta camerale n. 73/18 del 01/10/2018 avente ad oggetto: "Delegazione trattante di parte datoriale. Linee di indirizzo", con la quale si esprime "a integrazione di quanto già formulato nei documenti di programmazione dell'Ente, l'indirizzo alla delegazione di parte datoriale di dare avvio alla contrattazione per l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale per l'anno 2018, adeguando gli istituti economici alle nuove regole del CCNL del 21.05.2018".

La contrattazione collettiva integrativa deve altresì tener conto del panorama normativo e del contesto istituzionale che sta interessando l'operatività delle Camere di Commercio, caratterizzato dal processo di riorganizzazione del sistema camerale in atto in attuazione del D.Lgs. n. 219 del 25.11.2016 e del Decreto MISE del 16.02.2018. Per cui, se da un lato il nuovo CCNL introduce nuove regole che necessitano degli opportuni approfondimenti, dall'altro il processo di accorpamento con la Camera di Pistoia porterà a breve alla nascita di un nuovo Ente avviando un complessivo e profondo intervento di riorganizzazione di cui non si può non tener conto anche in sede negoziale.

L'**articolo 1** definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo.

Il *campo di applicazione* è individuato nel personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato in servizio presso la Camera di Prato.

La *durata* concerne l'anno 2018, tenuto conto della necessità di procedere alla stipulazione di un nuovo contratto integrativo unico dell'Ente di nuova istituzione, a valere per gli anni 2019 e seguenti.

Il contratto conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino disposizioni incompatibili con il presente accordo.

L'**articolo 2** elenca le materie oggetto del contratto, che attengono i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL medesimo. L'attuazione dell'art. 69 del C.C.N.L. è stata rinviata ritenendo necessario procedere preliminarmente alla verifica della rispondenza del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente alle disposizioni normative vigenti e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a quest'ultime.

L'**articolo 3** richiama i principi e la normativa cui si attiene la Camera di Commercio³ nella quantificazione del Fondo, dando atto in particolare che:

1. sono state consolidate in un unico importo le risorse decentrate stabili dell'anno 2017, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;

³ In merito alla quantificazione del Fondo si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

2. il Fondo delle risorse decentrate e le risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità devono complessivamente rispettare il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.LGS. 75/2017 e pertanto non possono complessivamente superare l'importo determinato per il Fondo dell'anno 2016.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è stata effettuata secondo le nuove regole dell'art. 67 del CCNL, partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2017 dal Collegio dei revisori dei conti (verbale n. 166 del 06.11.2017), al netto di quanto destinato nello stesso anno a Retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità e della decurtazione consolidata di cui all'art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 smi; a questo è stato aggiunto quanto previsto dall'art. 67 comma 2 lett. b) (incrementi stipendiali PEO) e dall'art. 67 comma 2 lett. c) per Ria personale cessato, nonché quanto nella disponibilità di risorse con natura variabile (art. 67 comma 3, comma 5 e comma 10).

L'**articolo 4** definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili, costituite secondo quanto rappresentato nel paragrafo precedente; le voci di utilizzo per il 2018 sono le seguenti:

- a) indennità di comparto
- b) progressione economica nella categoria (fondo+ente)

Il *comma 2* stabilisce, inoltre, che le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a) e b), andranno a incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.

L'**articolo 5** definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate variabili; le voci di utilizzo per il 2018 sono le seguenti:

- a) compensi per trattamenti economici accessori
 - a.1) indennità specifiche responsabilità
 - a.2) indennità condizioni di lavoro
- b) premi correlati alla performance

Le eventuali economie che dovessero essere accertate a consuntivo per le finalità di cui alla lett. a) andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale. Almeno il 30% del Fondo risorse decentrate di parte variabile è comunque destinata ad incentivare la performance individuale.

L'**articolo 6** definisce i criteri per la corresponsione dei compensi relativi alla performance, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e sulla base di quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione; in particolare la performance complessiva individuale è determinata con i seguenti criteri:

- a) valutazione del perseguimento di obiettivi generali fissati a livello di Ente;
- b) valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio (performance individuale legata alla performance organizzativa)
- c) valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali / organizzativi e competenze (performance individuale)

Il *comma 2* richiama i principi / criteri fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale già in essere presso la Camera di Prato.

L'**articolo 7** disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, riferita alle situazioni di disagio e di maneggio valori analogamente a quanto previsto nei contratti decentrati precedenti.

L'**articolo 8** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, analogamente a quanto previsto nei contratti decentrati precedenti, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dai CCNL applicabili.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	30.000,00
Fondo progressioni economiche orizzontali (fondo + ente)	180.000,00
Totale art. 4	210.000,00

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 5 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
a) compensi per trattamenti economici accessori	
a.1) indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies)	35.000,00
a.2) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)	5.000,00
b) premi correlati alla performance	
c) incentivi per specifiche attività previste per legge (art. 68 comma 2 lett. g)	10.000,00
Totale art. 5	196.751,33
Totale (art. 4 + art. 5)	406.751,33
Totale Risorse fondo 2018	406.751,33

Non risultano somme riportate a nuovo dal fondo 2017.

Il fondo come sopra rappresentato è comprensivo delle economie risultanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 che saranno quantificate al 31.12.2018 dal competente ufficio e portate conseguentemente in riduzione.

Si dà atto che le decurtazioni di cui all'art. 9 comma 2bis D.L. 78/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013 - pari a € 12.913,33 - sono state operate a valere sulle risorse parte stabile del fondo a partire dall'anno 2015. Si dà atto altresì che risulta rispettato il limite previsto dall'art. 23 D.Lgs. 75/2017, essendo il fondo 2018, sommato alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (pari a 70 mila euro), notevolmente inferiore al fondo 2016, come evidenziato dalla relazione tecnico finanziaria.

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

Il contratto enuncia espressamente all'art. 6 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si informa il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'Ente (approvato con deliberazione della Giunta n. 17/11 del 15.03.2011 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 107/17 del 18.12.2017).

Le metodologie permanenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti sono state oggetto nel corso del 2016 di una attenta revisione che ha portato alla adozione di un nuovo sistema di valutazione delle performance individuali (rif. Determinazione del Segretario Generale n. 159/2016 del 23.12.2016), che è in uso dal 1.1.2017. Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

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

Lo schema di CCI non prevede l'attivazione di selezioni per progressioni economiche, stante la necessità di ridefinire preliminarmente i criteri per la definizione delle procedure relative nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 CCNL Funzioni Locali 2016- 2018.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi, collegati alla sottoscrizione del contratto integrativo e a cui sono collegati la valutazione della performance individuale e l'erogazione del compenso premiale, sono descritti nei documenti di programmazione della Camera di Commercio; in particolare il Piano della Performance adottato dall'Amministrazione, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009, con deliberazione di Giunta camerale n. 4/18 del 22.01.2018, definisce gli obiettivi strategici ed operativi per il 2018 e illustra il portfolio servizi istituzionali, per ciascuno dei quali individua obiettivi di miglioramento in termini di efficienza e di efficacia, misurati con specifici indicatori.

Il sistema di valutazione prevede – per ciascun ambito operativo – obiettivi di miglioramento della qualità, dell'efficienza ovvero di consolidamento di processi organizzativi a valenza interna e/o esterna, espressi in termini di risultati attesi e misurabili con specifici indicatori e target di riferimento.

Nello specifico, gli strumenti di programmazione dell'anno 2018 della Camera di Commercio di Prato che hanno delineato progetti e gli obiettivi prioritari, volti all'avvio di nuovi servizi o all'aumento quali-quantitativo dei servizi erogati, con indicatori e target, sono:

- a) settore Anagrafico e Regolazione del mercato: determinazione dirigenziale n. 14/18 del 13.02.2018 "Programma di attività per l'anno 2018" allegato "A"
- b) settore Affari Generali ed Economici: determinazione dirigenziale n. 04/18 del 16.02.2018 "Programma di attività per l'anno 2018" allegato "A"
- c) settore Amministrazione Bilancio e Patrimonio e Uffici di staff al Segretario Generale: determinazione del segretario generale n. 16/18 del 12.02.2018 "Programma di Attività uffici in staff e Settore Amministrazione Bilancio e Patrimonio - anno 2018" allegato "A".

Gli atti di programmazione operativa, con la definizione degli obiettivi e dei target per il personale, sono inseriti nel ciclo di bilancio e nel ciclo della performance della Camera di Commercio di Prato e sono coerenti con gli stessi. In particolare sono stati individuati nel Piano della Performance per l'anno 2018 degli specifici obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi istituzionali, collegati a indicatori di efficienza con target predefiniti dall'organo politico.

Infine la misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Le informazioni utili per la comprensione degli istituti regolati dal contratto sono contenute nelle precedenti sezioni.

Prato, 14 dicembre 2018

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Catia Baroncelli)

Il presente documento è un documento informatico originale in formato Pdf/A conforme alle Regole tecniche pubblicate nel DPCM 22 febbraio 2013, previste dall'art. 71 del D.lgs. n. 82/2005. Il documento informatico è sottoscritto con firma digitale e conservato secondo le prescrizioni dell'art. 5 del DPCM 3 dicembre 2013 (attuativo dell'art. 44 del citato D.lgs. n. 82/2005).