



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2018

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

### ***Premessa Normativa***

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 di recente 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 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 contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.**

Il contratto decentrato integrativo per l'anno 2018 disciplina la parte economica, in continuità con il precedente sottoscritto per l'anno 2017, in considerazione delle regole contrattuali che, di fatto, assegnano una decorrenza delle principali innovazioni introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018, sottoscritto in data 21.05.2018, dall'anno prossimo. Le parti hanno pertanto condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, convenendo a tal fine sulla durata annuale del presente contratto decentrato integrativo e dandosi atto che il prossimo contratto decentrato integrativo, relativo al periodo 2019 - 2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale, come espresso dall'Aran e da Unioncamere (nota ns. prot.24899 del 14.11.2018).



L'orientamento seguito nella definizione del contratto decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21.05.2018, per le parti di immediata applicazione, tra cui senz'altro le modalità di costituzione e di ripartizione delle risorse.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, 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 per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi, che rappresenta la quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2018 tiene conto, come si diceva, delle novità introdotte dall'art.67 del CCNL FL 21.05.2018, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate di recente dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, confermato anche per il 2018.

### ***Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto***

Il presente contratto decentrato integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigenza del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21.05.2018: appartiene alla tipologia dei contratti integrativi economici, in continuità con il precedente sottoscritto per l'anno 2017, in considerazione delle regole contrattuali che, di fatto, assegnano una decorrenza delle principali innovazioni introdotte dal CCNL Funzioni Locale 2016 – 2018, sottoscritto in data 21.05.2018, dall'anno prossimo.

In tal modo si è soddisfatta l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa, in modo che il prossimo contratto decentrato integrativo, relativo al periodo 2019 - 2021, possa realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8, co.1 del CCNL del 21 Maggio 2018, le parti hanno convenuto altresì di avviare tempestivamente le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019 - 2021.

<b>Data di sottoscrizione ipotesi di accordo</b>	07/01/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1/1-31/12/2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica : Segretario Generale Dr. Pierluigi Giuntoli - Presidente Dirigente Area I Dr. Alessandro Gennari – Componente Dirigente Area IV Dr. Michele Lombardi - Componente  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FPL e RSU aziendale  Organizzazioni sindacali firmatarie :



		RSU aziendale OO.SS. CGIL FP UIL FP CISL FP
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della CCIAA della Maremma e del Tirreno
<b>Materie trattate dal presente contratto integrativo</b>		a) Ripartizione Fondo risorse decentrate 2018 b) Indennità varie (Compensi specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro) c) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività correlate all'utilizzo risorse art. 15 c.1 lett K) CCNL 1.4.1999 d) Incentivi concorsi a premio e) Incentivi per il patrocinio legale f) Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali g) Lavoro Straordinario
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</b> <u>Adozione del Piano:</u> Deliberazione della Giunta camerale n. 12 del 30.1.2018 <u>Ultimo aggiornamento:</u> Deliberazione della Giunta camerale n. 123 del 26.07.2018
		<b>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> <u>Adozione del Piano:</u> Deliberazione della Giunta camerale n. 13 del 30.1.2018
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</b> La Relazione della Performance per l'anno 2017 della CCIAA della Maremma e del Tirreno è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale n. 68 del 4 giugno 2018 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 19 giugno 2018 (nota prot. n. 11791). La Relazione della Performance per l'anno 2018 sarà approvata nel termine del 30 giugno dell'anno successivo (2019) previsto dalla normativa vigente.



Eventuali osservazioni

### ***Illustrazione dell'articolato del contratto***

L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 7 gennaio 2019 (Allegato 1) contiene disposizioni in merito alla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018, in sostanziale continuità con l'anno precedente: al presente contratto decentrato è affidato quindi il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018, in seguito all'entrata in vigore del CCNL FL del 21.05.2018.

L'intento perseguito è duplice e consiste precisamente nel:

- 1) realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019 - 21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- 2) cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

La quantificazione delle risorse rappresenta una novità, in conformità a quanto previsto dall'art.67 del CCNL FL 21.05.2018:

- a) **le risorse stabili** sono quelle risultanti da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo



consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. Tale importo è stabilmente incrementato ai sensi dell'art. 67 co.2 lett. a) – h);

**b) le risorse variabili**, alimentabili di anno in anno, alle condizioni indicate dall'art.65, co.3, co.4, co.5.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2017 è così articolato:

#### **Art. 1 Campo di applicazione e vigenza**

Definisce il periodo di applicazione del presente contratto che disciplinando aspetti economici ha validità limitata all'anno 2018: il contratto si applica al personale non dirigente assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

#### **Art. 2 Finalità del contratto**

Questo articolo evidenzia l'obiettivo dell'Ente in relazione ai risultati attesi dalla contrattazione decentrata in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs 150/2009:

- Rispetto del principio di corrispettività secondo il quale “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese”
- La contrattazione integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance. Si precisa inoltre che ogni trattamento economico deve derivare dalla remunerazione sia della performance individuale sia di quella organizzativa (con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione) oltre che dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate (dannose o pericolose per la salute).

Con la contrattazione decentrata infatti la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, in coerenza con gli obiettivi strategici, si propone di migliorare la performance organizzativa per incrementare la qualità dei servizi erogati e quella individuale attivando politiche caratterizzate da equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione, e soprattutto incentivando il merito, la trasparenza, l'impegno e qualità della prestazione attraverso principi di selettività e differenziazione.

Nel presente contratto sono disciplinati i seguenti istituti:

- lavoro straordinario;
- erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
- retribuzione di responsabilità e incarichi;
- remunerazione di compiti che comportano condizioni particolari di lavoro;
- progressione economica all'interno delle categorie.



### **Art. 3 Ripartizione delle risorse decentrate**

L'articolo 3 definisce le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, che hanno disapplicato le precedenti per le parti non espressamente richiamate.

Le parti si danno atto della rideterminazione delle voci del fondo anno 2018 collegate al calcolo del monte salari, in base alle indicazioni di cui alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.4.2008 ed agli orientamenti ARAN ed in piena conformità alle osservazioni rilevate dal Ministero dell'Economia e Finanze in sede di verifica amministrativo contabile del marzo 2013.

Le parti prendono atto altresì che:

1. il fondo dell'anno 2018 è stato quantificato in conformità del nuovo art.67 del CCNL FL 21.05.2018 A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, co.2 del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, al netto di quelle destinate nell'anno stesso, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, pari da € 97.300,51. Il suddetto importo è stabilmente incrementato degli importi individuati dal comma 2 dell'art.67 e con importi variabili di cui al comma 3.
2. il fondo dell'anno 2018 viene decurtato nella misura di € 5.367,15 quale quinta ed ultima quota di recupero delle maggiori somme appostate ed erogate sui fondi degli anni precedenti a seguito dell'errato calcolo del monte salari e che lo stesso recupero sarà effettuato sul fondo in misura proporzionale fra tutti i dipendenti, compresi i funzionari incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità;
3. il fondo dell'anno 2018 è quantificato nel rispetto del limite introdotto dalla disposizione di cui all'art. 23 del D.Lgs.75/2017, che impone il divieto a decorrere dal 1° gennaio 2017 di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (derivante dalla sommatoria dell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio dei due Enti preesistenti).

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2018 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 67 del CCNL FL 21.05.2018, con deliberazione della Giunta Camerale n. 98 del 26 luglio 2018 e con determinazione del Segretario Generale n. 94 del 3 agosto 2018, in € 565.523,56, a cui si aggiungono le eventuali risorse residue non utilizzate negli anni precedenti.

Le suddette risorse rappresentano, come disposto dall' art. 68 del CCNL 21.05.2018, quelle da utilizzare per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) da parte della delegazione di parte pubblica e di quella di parte sindacale nel rispetto della disciplina ivi stabilita.



Le risorse decentrate per l'anno 2018 sono ripartite **in risorse stabili**, determinate come indicato nel nuovo articolo 67 del CCNL 21.05.2018, da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, comma 2 del CCNL del 22.01.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori dei conti, al netto di quelle destinate nel medesimo anno a carico del Fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (per € 97.300,51), pari ad € 467.361,94 ed **in risorse variabili** per € 103.528,77, a cui viene sottratta la quota di recupero degli incrementi con errato calcolo monte salari per € 5.367,15. Le risorse complessive utilizzabili per l'anno 2018 risultano pertanto pari ad € 565.523,56.

Le risorse decentrate stabili comprendono i seguenti incrementi stabili previsti dall'art. 67 co.2:

- a) l'incremento stabile di cui all'art.67, co.2, lett.b) pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi, equivalente ad € 9.140,00;
- b) l'incremento stabile di cui all'art. 67, co.2, lett.c) corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, equivalente ad € 2.089,33.

Le risorse decentrate variabili comprendono i seguenti incrementi variabili previsti dall'art. 67 co.3, co.4, co.5:

- a) i risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, che confluiscono nel fondo dell'anno successivo di cui alla lett.e) e che sono quantificati in € 25.588,46 (risparmi dello straordinario dell'anno 2017);
- b) un importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, laddove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, pari ad € 27.940,31 (art.67 co.4);
- c) un importo correlato al perseguimento di obiettivi definiti nel Piano della Performance, come individuati nella deliberazione della Giunta Camerale n. 97/2018 e risultanti dalla relazione allegata, quantificato per l'anno 2018 in € 50.000,00 con deliberazione della Giunta camerale n. 98/2018 (art.64 co.5);



- d) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della L.449/1997 e relative, per quanto concerne le Camere di Commercio, alla partecipazioni dei funzionari camerali in qualità di Responsabili della fede pubblica alle manifestazioni a premio, il cui ammontare è determinabile solo a consuntivo e non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017;
- e) le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e che riguardano i compensi da corrispondere agli Avvocati dell'Ente per la loro attività di patrocinio legale, alle condizioni previste dalla normativa vigente e da apposito disciplinare adottato dall'Ente, accertabili soltanto a consuntivo in relazione alle cause vinte con vittoria di spese ed il cui importo non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017.

Tali risorse decentrate risultano destinate, nel rispetto di quanto stabilito dall'art.68 del CCNL FL 21.05.2018, agli utilizzi ivi indicati. Risulta altresì rispettata la previsione di cui all'art. 68 co.3. In particolare gli impieghi sono stati così contrattati:

- a) € 235.020,36 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e degli assegni ad personam riassorbibili attualmente attribuite: per l'anno 2018 non saranno attribuite nuove progressioni economiche, in seguito alle modifiche sui relativi criteri introdotte dal CCNL 21.05.2018, che rendono necessaria una revisione del SMVP dell'Ente;
- b) € 47.000,00 per il finanziamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
- c) € 30.100,00 (pari al 6% delle risorse complessive) per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70quinquies del CCNL 21.5.2018;
- d) € 7.000,00 (pari all'1,50% delle risorse complessive) per il pagamento delle "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art.70bis del CCNL 21.5.2018;
- e) € 246.403,20 (pari al 45% delle risorse complessive) per il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo i criteri e le modalità definiti all'art. 4 del ccdi e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno vigente per l'anno 2018, destinando alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili;

Per maggiori dettagli relativamente al Fondo risorse decentrate si fa rinvio alla relazione tecnico finanziaria.

#### **Articolo 4 – Criteri generali per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi**

Il presente articolo disciplina l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018.





In particolare si evidenzia che l'erogazione dei compensi in oggetto è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e miglioramento dei servizi sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. La liquidazione dei compensi è subordinata alla conclusione di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati attesi sulla base di obiettivi predefiniti nell'attività di programmazione dell'ente. La ripartizione delle risorse per l'incentivazione della produttività viene effettuata sulla base della metodologia definita nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance che la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno ha adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 64 del 9 maggio 2017, e successive modificazioni ed integrazioni, che prevede la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative sulla base di criteri di selettività e di valutazione delle capacità e dei risultati.

La somma destinata alla produttività, viene ripartita sulla base di coefficienti correlati alle categorie giuridiche (Cat. A 100; cat. B1 105; cat.B3 115; cat. C 120; Cat. D 130) e si compone di tre sezioni:

- a. la prima relativa alla prestazione individuale che avrà, ai fini della determinazione del compenso individuale, un peso del 60%;
- b. la seconda relativa al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, assegnati con delibera della Giunta Camerale, a cui, ai fini della quantificazione del compenso individuale, è attribuito un peso del 10%, determinata secondo le seguenti modalità:
  - se gli obiettivi dell'Area sono stati raggiunti per un valore in media pari al 90% l'intera quota del 10% del fondo verrà ripartita tra tutti i dipendenti;
  - se gli obiettivi dell'Area sono stati raggiunti per un valore in media inferiore al 90%, la quota del 10% del fondo verrà distribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
- c. la terza relativa al livello di raggiungimento degli obiettivi del Servizio/Ufficio, assegnati con comunicazione del Segretario Generale/Dirigente, in misura proporzionale allo stesso, attestato dal responsabile di Servizio/Ufficio in sede di relazione finale, a cui, ai fini della quantificazione del compenso individuale, è attribuito un peso del 30%, determinata secondo le modalità di cui al punto precedente.

La remunerazione della performance individuale viene misurata sulla base di criteri definiti in apposite schede di valutazione, differenziate per categoria giuridica.

I criteri di ripartizione delle risorse destinate a remunerare la produttività prevedono altresì che le stesse siano attribuite in base all'effettiva presenza in servizio.

Il livello di conseguimento degli obiettivi, condizione necessaria per l'erogazione della produttività, viene certificato entro il 30 giugno di ciascun anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della Relazione sulla performance.



### **Articolo 5 – Compensi Specifiche Responsabilità**

Con il presente articolo è stato disciplinato il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Il riferimento contrattuale è l'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccdi a valenza triennale, per il 2018, si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati

### **Articolo 6 Indennità condizioni di lavoro**

La materia è disciplinata in modalità innovativa dall'art.70 bis del CCNL 21.05.2018.

Anche per questo istituto l'Ente ha provveduto ad una verifica di compatibilità, confermando di fatto la disciplina in essere. Il presente CCDI prevede la corresponsione di un'unica indennità di condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'articolo 6 disciplina nel dettaglio le modalità di erogazione (importo massimo giornaliero di € 1,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso).

### **Articolo 7 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67 co. 3 lett. a) e lett. c) del CCNL 21.05.2018**

L' articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le risorse indicate nell'articolo nell'art. 67, comma 3, lettera a) e lett.c) del del C.C.N.L. 21.05.2018 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Tali risorse sono individuate come segue:

- a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
- b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione.

Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle



prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.

#### **Articolo 8 Incentivi per concorsi a premi**

Sulla base delle previsioni dell'art. 67 c.3 lett. 4) del CCNL 21.5.2018 e dell'art. 43 della Legge 449/97 al funzionario nominato responsabile della fede pubblica o suo delegato incaricato di verbalizzare nei concorsi a premio è attribuito un compenso determinato nella misura del 30% dell'ammontare del provento introitato dalla Camera e determinato a consuntivo (Delibera Giunta camerale n. 39 del 15 marzo 2017).

#### **Articolo 9 Incentivi per patrocinio legale**

In proposito si ricorda che la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con determinazione del Segretario Generale n. 17 del 21 ottobre 2016, nell'ambito della definizione della struttura organizzativa in servizi ed uffici affidata da parte della Giunta camerale alla competenza del Segretario, ha istituito l'Ufficio legale. E' stato adottato il regolamento per il funzionamento dell'ufficio legale al quale sono state assegnate in via esclusiva il personale e le competenze in ordine alla rappresentanza, assistenza e difesa dei diritti e degli interessi della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno nelle controversie davanti a tutti gli organi giurisdizionali ed extragiurisdizionali nei quali l'Ente.

Si è reso così necessario inserire all'interno del contratto decentrato integrativo un sistema di regolamentazione dei compensi professionali con il sistema di incentivazione adottato dall'ente.

Ai funzionari dell'Ente assegnati all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente ed iscritti all'apposito albo, che svolgono attività di patrocinio legale dell'Ente, secondo la specifica disciplina adottata dall'amministrazione stessa, sono erogati i compensi professionali per l'attività di patrocinio legale.

Le parti hanno convenuto che il trattamento incentivante erogato ai sensi del comma precedente assorba il trattamento incentivante ordinariamente spettante (retribuzione di risultato, compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi) e non si cumuli con eventuali altre indennità riconosciute per lo svolgimento della stessa attività, secondo un meccanismo di compensazione che non porti al superamento complessivo di un tetto massimo che è stato convenuto nell'importo spettante per un incarico di posizione organizzativa con valorizzazione dell'alta professionalità di € 14.000,00.

E' stato previsto un procedimento che regola la progressiva diminuzione della quota di incentivante e/o risultato spettante in funzione dell'aumento dell'importo dei compensi professionali percepiti.

La regolamentazione degli aspetti di dettaglio delle attività richiamate al comma 1, con particolare riferimento al tetto complessivo del trattamento economico spettante ai funzionari dell'Ente assegnati all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente ed iscritti all'apposito albo, è posta in essere dall'Amministrazione mediante specifici disciplinari.



Le forme di incentivazione ivi riportate troveranno comunque copertura nell'ambito del fondo risorse decentrate, a valere sulle corrispondenti risorse, che, ove presenti, saranno inserite nel fondo in sede di consuntivazione dello stesso.

#### **Articolo 10 Progressioni orizzontali**

In base al nuovo art.7 del CCNL 21.05.2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

La materia è stata modificata dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018: pertanto, disciplinando di fatto la presente ipotesi di ccdi soltanto la parte economica, per la tempistica con cui è stata approvata, si rinvia la regolamentazione dell'istituto al contratto normativo 2019 – 2021, che potrà essere portata a compimento soltanto dopo la revisione del SMVP, per la parte relativa ai criteri di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche (*risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi*).

L'attribuzione corretta della progressione economica richiede a *latere* dell'accordo integrativo il perfezionamento di sistemi e metodologie, per cui è necessario di uno spazio temporale adeguato per definire la disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

#### **Art. 11 Lavoro straordinario**

Il presente articolo disciplina le modalità di utilizzo di lavoro straordinario stabilendo il limite massimo annuo, le modalità di autorizzazione e la destinazione delle economie, rispetto all'importo annuo destinato a tale scopo. Per l'anno 2018 si è reso necessario incrementare il limite annuo per l'autista fino a 300 ore, considerata l'unicità e l'infungibilità delle mansioni svolte e la frequenza degli spostamenti con l'auto camerale, richiesti perlopiù per consentire il trasferimento del Presidente, anche in considerazione delle cariche ricoperte presso Unioncamere Regionale e Nazionale.

#### **Articolo 12 Banca delle ore**

Il presente articolo disciplina l'istituto delle banca delle ore ed in particolare il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000. Le parti concordano nel destinare alla banca delle ore un massimo di 24 ore annuali di straordinario effettuato al di

fuori dell'orario ordinario di lavoro. Ogni ora straordinaria, preventivamente autorizzata dal Dirigente, o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa deve recare la scelta da parte del dipendente che ne usufruisce fra liquidazione dello straordinario ed accantonamento a banca delle ore

### **Articolo 13 Disposizioni finali**

Regolamenta le modalità e termini di invio all'ARAN e di pubblicazione sul sito istituzionale della Camera.

#### **Considerazioni finali**

Nel rispetto puntuale di quanto espressamente disposto dall'art.7 del CCNL del 21 maggio 2018 del personale del comparto Funzioni locali, la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2018 ha avuto esclusivamente ad oggetto la parte economica in sostanziale continuità con l'anno precedente.

Si attesta che il sistema di misurazione e valutazione della Performance utilizzato ai fini della corresponsione degli incentivi per la produttività, individuale e organizzativa, soprarichiamato (art. 4 CCDI), adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno risulta coerente con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi.

Si attesta altresì che sono stati adempiuti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, nonché gli obblighi di adozione e di pubblicazione del Piano della Performance, del Programma Triennale della Trasparenza, della Relazione della Performance con la relativa validazione.

Come più sopra illustrato, la distribuzione dei premi diretti ad incentivare la produttività è collegata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, così come definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2018 e più dettagliati nel Piano della Performance 2018-2020, approvato con deliberazione n. 12 del 30.1.2018 ritenuti strategici in ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese.

In particolare L'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

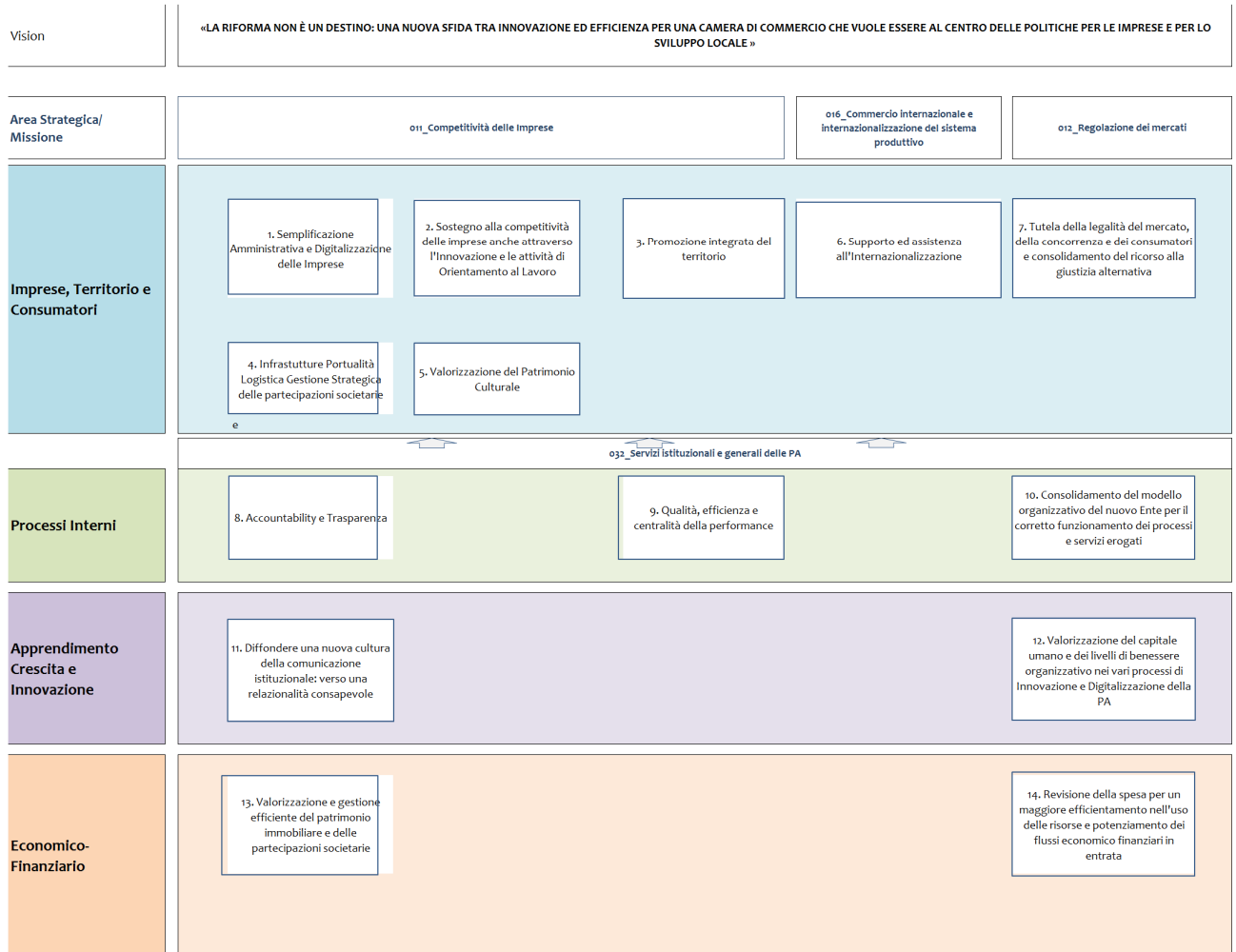
**Innovazione e Dinamicità**: evoluzione costante delle tecniche e dei metodi per una risposta dinamica all'evoluzione del contesto e dei bisogni;

**Centralità dell'Utenza**: orientamento dell'azione alla piena soddisfazione dei bisogni dell'utenza, mediante l'instaurazione nel tempo di un rapporto privilegiato con la stessa, volto alla creazione di relazioni stabili e durature;

**Professionalità e Competenza**: valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità del servizio.



Il disegno strategico della CCIAA della Maremma e del Tirreno si delinea lungo quattordici obiettivi programmatici, rappresentati nella Mappa Strategica che segue:



Le prospettive per la declinazione degli obiettivi dell'anno 2018 sono così articolate:

**Imprese, Consumatori e Territorio:** orientata a misurare il grado di soddisfazione delle imprese, delle associazioni di categoria e di tutti gli utenti in genere, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli;

**Processi Interni:** orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia col quale l'ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;

**Innovazione, Apprendimento e Crescita:** orientata a valutare il livello di valorizzazione delle potenzialità interne dell'amministrazione, investendo nella crescita del personale, in termini di competenze e motivazioni, nonché nel potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;



**Economico-Finanziario:** orientata a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e contenimento dei costi.

In ultimo, con riferimento ai vincoli normativi e contrattuali si evidenzia quanto segue:

- a) il D.Lgs. 75/2017 ha modificato il precedente sistema di vincoli imposti alla contrattazione integrativa introdotto con la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità per il 2016) che all'art.1 co. 236 "Vincoli alla contrattazione integrativa" aveva introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2016 il limite alla costituzione del fondo per le risorse decentrate consistente nel corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e la previsione secondo cui lo stesso era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente": per effetto del disposto di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017 infatti a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'art.1 co. 236 è abrogato e l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co.2 del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Pertanto la costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2018 è avvenuta nel rispetto del limite rappresentato dall'ammontare delle risorse del fondo dell'anno 2016, rappresentato dalla sommatoria del fondo quantificato nell'anno 2016 nei due Enti preesistenti, al netto di quelle che sono escluse dal limite stesso secondo le indicazioni dell'Aran (economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali (art. 15 co. 5 CCNL 1998-2001); economie fondo straordinario confluite (art.14 co.4 CCNL 1998-2001); compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli con vittoria di spese ed effettivamente introitati dall'Ente (art.27 CCNL 14/9/2000); compensi per partecipazioni a manifestazioni a premio (art. 67, co.5, lett. D), CCNL 1998-2001. Sono state invece quantificate le risorse comprese nel limite sopraindicato: risorse destinate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art.65 co.5 lett.b) CCNL 21.05.2018); integrazione 1,2% monte salari (art.65 co.4 CCNL 21.05.2018); compensi legali in relazione a sentenze favorevoli con compensazione di spese (art. 27 CCNL 14.9.2000).



FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2018		
RISORSE STABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi . 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018	
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018		
ARTICOLO 67, COMMA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un <b>unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili</b> , indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.	€ 553.433,12
	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato <b>al netto di quelle che gli enti hanno destinato</b> , nel medesimo anno, a carico del Fondo, <b>alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative</b> .	-€ 97.300,51
	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, <b>nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"</b>	-
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 9.140,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 2.089,33
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 203/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile <b>solo dalle Regioni</b> che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del <b>comma 5, lett. a)</b> - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di <b>incremento delle dotazioni organiche</b> , al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	€ -
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 467.361,94</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
Disposizione	Descrizione	Importo
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:	
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018		
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - <b>Manifestazioni a premio</b> ;	€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98: <b>PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA</b>	€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - <b>Comensi ai</b>	€ -





b) Rispetto dei vincoli di bilancio

L'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione decentrata trova copertura in quelle stanziare nel Bilancio Preventivo 2018, aggiornato in sede di assestamento, come risultante dalla certificazione del collegio dei revisori a cui si rinvia (verbale n.6/2018).

c) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dai CCNL

Le fonti di alimentazione del fondo e la loro quantificazione sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

Per informazioni più dettagliate circa il Fondo per le risorse decentrate si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria che, unitamente alla presente relazione al contratto ed alla relazione del Collegio dei Revisori, verrà pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal comma 4 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 ed inviate all'Aran.

Livorno, 11 Gennaio 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Pierluigi Giuntoli