CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI MASSA - CARRARA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 16 novembre 2017 Contratto __ gennaio 2018
Periodo temporale di vigenza	2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale (Presidente della delegazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL/FP CGIL/FP UIL FPL-PA Firmatarie della preintesa: CGIL/FP UIL FPL-PA RSU Firmatarie del contratto: CISL/FP CGIL/FP UIL FPL-PA RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Come da direttiva della Giunta camerale con atto n. 96 del 18 settembre 2017 "Il Segretario Generale fa presente come il contesto generale di riferimento, sia normativo sia contrattuale nazionale, non sia mutato e pertanto non sembrerebbe necessario apportare alcuna modifica al Contratto Integrativo Aziendale 2015/2016, pertanto il nuovo contratto parte giuridica per il periodo 2017/2018 sarà in linea con il precedente" CCDI 2017/2018 PARTE GIURIDICA 1) Ambito di applicazione; 2) Relazioni sindacali; 3) Servizi pubblici essenziali e regolamentazione diritto di sciopero o di assemblea; 4) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; 5) Pari opportunità; 6) Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni; 7) Linee d'indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale; 8) Politiche dell'orario di lavoro; 9) Tutela dei dipendenti in riferimento ai processi di riforma in atto; 10) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate; 11) Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 01.04.1999; 12) trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità; 13) completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008;

	<p>14) modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo; 15) vincoli e interpretazione autentica; 16) disposizioni finali;</p> <p>CCDI 2017 PARTE ECONOMICA Art. 2. ferma restando la destinazione all'indennità di comparto, alle progressioni economiche orizzontali già in godimento, alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa ed alle progressioni verticali dal V al VI livello in base all'accordo Unioncamere Nazionale, si concorda quanto segue: a) i criteri di dettaglio per la ripartizione delle risorse finanziarie residue sono i seguenti: - una percentuale non superiore al 2,0% del totale delle risorse decentrate disponibili per l'indennità maneggio valori; - una percentuale non superiore allo 0,5% del totale delle risorse decentrate disponibili per il lavoro notturno e festivo; - il restante delle risorse decentrate dell'anno da destinare per il compenso incentivante variabile conseguente al sistema di valutazione a fronte dei risultati ottenuti dalla performance organizzativa (Ente ed area) ed individuale.</p>	
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.	<p>In data 26 gennaio 2018 (con verbale n. 1) il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per l'anno 2017</p>
		<p>Nessun rilievo</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il "Piano della Performance" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Piano delle performance 2011 – 2013 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 31 gennaio 2011; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 135 del 20 dicembre 2011 b) Piano delle performance 2012 – 2014 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 27 gennaio 2012; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 53 del 22 aprile 2012 c) Piano delle performance 2013 – 2015 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 31 gennaio 2013; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 117 del 30 ottobre 2013 d) Piano delle performance 2014 – 2016 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 13 del 31 gennaio 2014; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 83 del 30 ottobre 2014; e) Piano delle performance 2015 – 2017 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 8 del 29 gennaio 2015 f) Piano delle performance 2016 – 2018 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 17 del 25 gennaio 2016 g) Piano delle performance 2017 – 2019 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 19 del 31 gennaio 2017 <p>E' inoltre stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, validato dall'OIV, con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 31 gennaio 2011. Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 124 del 30 ottobre 2013.</p>

		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 58 del 28 giugno 2011;</p> <p>Monitoraggio sull'attuazione del programma per la trasparenza e aggiornamento 2012 del piano triennale ex art. 11 D.Lgs 150/2009 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 41 del 27 aprile 2012.</p> <p>b) Monitoraggio sull'attuazione del programma della trasparenza e aggiornamenti nel 2012 e nel 2013 del piano triennale ex art. 11 D.Lgs 150/2009 approvati con deliberazioni della Giunta camerale n. 41 del 27 aprile 2012 e n. 37 del 28 marzo 2013.</p> <p>c) Approvazione del piano triennale 2013 – 2015 di prevenzione della corruzione con deliberazione della Giunta camerale n. 38 del 28 marzo 2013 e monitoraggio come da deliberazione della Giunta Camerale n. 137 del 22 novembre 2013.</p> <p>d) Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2014 – 2016 con deliberazione della Giunta camerale n. 9 del 31 gennaio 2014 e monitoraggio come da attestazione dell'OIV del 31 dicembre 2014.</p> <p>e) Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2015 – 2017 con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 29 gennaio 2015 (verbale OIV n. 1 del 29 gennaio 2015).</p> <p>f) Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2016 – 2018 con deliberazione della Giunta camerale n. 19 del 29 gennaio 2016 (verbale OIV n. 1 del 29 gennaio 2016).</p> <p>g) Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2017 – 2019 con deliberazione della Giunta camerale n. 21 del 31 gennaio 2017 (verbale OIV n. 1 del 30 gennaio 2017).</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>Tutti i documenti citati in precedenza, comprese le Relazioni della Performance, sono stati pubblicati sul sito della Camera di Commercio di Massa – Carrara www.ms.camcom.it</p> <p>Nel 2012 si è svolta la prima giornata della Trasparenza durante la quale è stata presentata agli stakeholder della Camera la Relazione sulla Performance e i risultati conseguiti dall'Ente nel 2011.</p> <p>Nel 2013 e nel 2014 è stata ripetuta la giornata della Trasparenza.</p> <p>Nel 2015 è stata realizzata il 26/11/2015.</p> <p>Nel 2016 è stata realizzata il 28/10/2016.</p> <p>Nel 2017 è stata realizzata il 7/11/2017</p>
		<p>La Relazione della Performance 2011 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 in data 3 luglio 2012.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 62 del 28 giugno 2012 a seguito relazione dell'OIV in data 19 aprile 2012</p> <p>La Relazione della Performance 2012 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 16 settembre 2013.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 75 del 5 luglio 2013 di ratifica della determinazione del presidente n. 7 del 28/6/2013.</p> <p>La Relazione della Performance 2013 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 15 luglio 2014.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 44 del 24/6/2014.</p> <p>La Relazione della Performance 2014 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 4 agosto 2015.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 60 del 30/6/2015.</p> <p>La Relazione della Performance 2015 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 24 giugno 2015 verbale n. 9.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 89 dell'8/6/2015.</p> <p>La Relazione della Performance 2016 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 25 maggio 2017 verbale n. 6</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 69 del 9/6/2017.</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

CCDI 2017/2018 PARTE GIURIDICA

Articolo 1, 2 e 3: *ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi, procedure, finalità del contratto, relazioni sindacali e servizi pubblici essenziali*

Non si registrano novità di impostazione rispetto agli ultimi contratti decentrati integrativi. L'ipotesi sottoscritta si applica, infatti, a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e quello impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine e si applica per il periodo 1/1/2015 – 31/12/2016.

Nulla è innovato rispetto ai servizi pubblici essenziali ed il diritto di sciopero ed assemblea.

Articolo 4, 5, 6: *salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, pari opportunità e Comitato Unico di Garanzia*

In materia di sicurezza vengono ribaditi i principi generali di tempestiva applicazione del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm.ii. oltre alle norme in materia di igiene e sicurezza del luogo di lavoro.

Per le pari opportunità l'Ente si impegna a sviluppare azioni positive per favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, sviluppando una serie di azioni (informative, di supporto, di formazione).

Il CUG è stato istituito nel 2011.

Articolo 7, 8, 9: *linee di indirizzo per l'attività di formazione, politiche dell'orario, tutela dei dipendenti in riferimento ai processi di riforma*

Per la formazione, l'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione come leva strategica permanente per l'evoluzione professionale ed il cambiamento.

Le politiche dell'orario di lavoro, nel rispetto del D.Lgs. 66/2003, sono improntate a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative ed i bisogni dell'utenza, la flessibilità.

La tutela dei dipendenti in riferimento ai processi di riforma in atto, prevede l'impegno dell'Amministrazione a fornire preventivamente alle OO.SS ed alla rappresentanza sindacale dei lavoratori, le informazioni inerenti eventuali processi di fusione, trasferimento di attività. L'Amministrazione aprirà un tavolo per dar luogo ad un confronto costruttivo sulle ricadute occupazionali e sulle problematiche riguardanti la riforma del sistema camerale;

Articolo 10, 11, 12: *criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art.17,c2,lett a), del CCNL 01.04.1999, Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità*

La Camera di Commercio di Massa – Carrara promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Massa-Carrara sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi 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.

Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di Commercio di Massa – Carrara nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica Area cui il dipendente è assegnato in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo, nonché dai risultati realizzati da ciascun dipendente relativamente agli obiettivi personalmente assegnati. Gli obiettivi di Ente, Area ed individuali sono notificati al personale a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Camerale del Ciclo della Performance nel mese di febbraio di ciascun anno.

I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance, sulla base della metodologia indicata nel documento denominato "Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale della CCIAA di Massa – Carrara", così come approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 72 del 28 luglio 2011 e successive modifiche ed integrazioni.

Nell'art. 12 sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

A. Art.36 del CCNL 14.09.2000 – indennità maneggio valori

Vengono confermati – come disciplinati nell'ultimo contratto aziendale - ed individuati seguenti criteri per l'erogazione dell'indennità giornaliera per maneggio valori, da corrispondere per le sole giornate di effettiva movimentazione valori:

- Compenso giornaliero di € 0,52 per movimentazione mensile valori fino ad € 20.000,00,
- Compenso giornaliero di € 1,03 per movimentazione mensile valori fino ad € 100.000,00,
- Compenso giornaliero di € 1,55 per movimentazione mensile valori oltre a € 100.000,01.

L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

B. Art. 37 del CCNL 14.9.2000 - indennità di rischio

Al personale dipendente per le giornate di conduzione dei veicoli camerale è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, come già disciplinato nell'ultimo contratto aziendale.

C. Attività di pianificazione/progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, dei D.Lgs. 16312006 (Codice degli appalti)

Articolo 13: Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.03.1999 e all'art.9 del CCNL 11.04.2008

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Massa-Carrara al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.

Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione di merito, coerente con le finalità del sistema di valutazione permanente.

La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione vigente, nonché dalle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, adottate dall'Ente camerale con il documento denominato "Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale della CCIAA di Massa Carrara" così come approvato con deliberazione della Giunta Camerale n.72 del 28 luglio 2011 e s.m.i.

Allegato a) Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente parte giuridica per l'anno 2017/2018;

CCDI 2017 PARTE ECONOMICA

In base all'accordo sottoscritto in data 16/11/2017 sono stati definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate per l'anno 2017.

Art. 2. Ferma restando la destinazione all'indennità di comparto, alle progressioni economiche orizzontali già in godimento, alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa ed alle progressioni verticali dal V al VI livello in base all'accordo Unioncamere Nazionale, si concorda quanto segue che i criteri di dettaglio per la ripartizione delle risorse finanziarie residue sono i seguenti:

- una percentuale non superiore al 2,0% del totale delle risorse decentrate disponibili per l'indennità maneggio valori;
- una percentuale non superiore allo 0,5% del totale delle risorse decentrate disponibili per il lavoro notturno e festivo;
- il restante delle risorse decentrate dell'anno da destinare per il compenso incentivante variabile conseguente al sistema di valutazione a fronte dei risultati ottenuti dalla performance organizzativa (Ente ed area) ed individuale.

Allegato a) Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente parte economica per l'anno 2017;
b) Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo: Delibera di Consiglio di approvazione aggiornamento di Bilancio di previsione 2017 n. 19 del 18/09/2017.

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
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	80.904,64
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	0,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	2.074,47
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	0,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, censimento)	0,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	0,00
Somme rinviate	0,00
Altro	0,00
Totale	82.979,11

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

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 (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta n. n. 6 del 31 gennaio 2011, preventivamente validato dall'O.I.V. (verbale n. 1 del 26 gennaio 2011) e pubblicato sul sito camerale.

In particolare la valutazione della performance individuale si sviluppa su più dimensioni:

Responsabili di posizione organizzativa			Personale non dirigente - Categoria D		
Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Descrizione ambiti di valutazione		Peso
A	Indicatori di performance connessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati (Ente, Area ed individuali)	60%	A	Indicatori di performance connessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati (Ente, Area ed individuali)	50%
B	Performance individuale Valutazione di competenze e capacità	40%	B	Performance individuale Valutazione di competenze e capacità	50%

Personale non dirigente – Categoria C			Personale non dirigente – Categoria A-B		
Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Descrizione ambiti di valutazione		Peso
A	Indicatori di performance connessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati (Ente, Area ed individuali)	40%	A	Indicatori di performance connessi al raggiungimento degli obiettivi assegnati (Ente, Area ed individuali)	30%
B	Performance individuale Valutazione di competenze e capacità	60%	B	Performance individuale Valutazione di competenze e capacità	70%

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo si conferma ancora una volta una marcata correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità assegnate e presidio delle stesse.

In particolare questa Camera di Commercio ritiene che questo CCDI si inserisca quale elemento conclusivo di un più ampio processo di riorganizzazione e programmazione degli obiettivi dell'Ente, già avviato a fine 2010 e reso ancor più significativo dall'adozione dei Piani triennale della Performance 2011-2013, 2012-2014, 2013-2015, 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018 e 2017-2019.

Gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al personale non dirigente, ivi comprese le posizioni organizzative, derivano, secondo il principio del cascading, dagli obiettivi strategici di durata triennale mediante un processo di traduzione operativa finalizzata a raggiungere, per step, i più importanti e significativi obiettivi strategici di durata triennale.

Ogni obiettivo è corredato da indicatori (che possono essere di diversa tipologia: output, efficacia, efficienza e qualità), e da target annuali al fine di esplicitarne i risultati attesi, necessari per la successiva e puramente oggettiva valutazione della prestazione effettivamente resa.

E', inoltre, prevista l'effettuazione di una indagine di customer satisfaction verso l'utenza volta a monitorare il grado di soddisfazione degli utenti camerali.

L'Ente si è, infine, dotato di un sistema di contabilizzazione per processi in grado di consuntivare per ognuno di essi i costi diretti, anche di personale FTE dedicato, ed indiretti. Una prima rilevazione è stata inserita in allegato alla Relazione sulla performance 2011 e pubblicata sul sito camerale. Anche per le annualità successive si è proceduto alla quantificazione dei costi diretti, anche di personale FTE dedicato, ed indiretti determinando il "valore aggiunto" prodotto dall'Ente camerale .

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

=====

Allegato 3) alla deliberazione di Giunta Camerale n. del 30.01.18

già Allegato 3) alla deliberazione di Giunta Camerale n.131 del 12.12.17

già Allegato 9) alla deliberazione di Consiglio Camerale n.19 del 18.09.17

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI MASSA - CARRARA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999
in merito all'utilizzo delle Risorse Decentrate dell'anno 2017.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Ente, teso a quantificarne l'ammontare esatto, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti.

Il Fondo che viene, di seguito illustrato, è stato quantificato definitivamente in applicazione delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti nel Comparto Regioni e Autonomie Locali, per l'anno 2017, dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 77 del 7 luglio 2017 relativa all'aggiornamento di bilancio 2017, a seguito dell'approvazione dei decreti attuativi di riforma del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs.150/2009.

L'autorizzazione al Segretario Generale, Presidente della delegazione, a procedere con la contrattazione decentrata non è stata ancora data con dalla Giunta Camerale, in attesa della certificazione, sulla base delle risorse approvate in sede di Preventivo Economico 2017 aggiornato, come successivamente approvato dal Consiglio camerale con atto n. 11 del 9 giugno 2017.

La contrattazione è ancora in corso con parte sindacale e il nuovo CCDI economico 2017 impatterà sulla distribuzione del Fondo 2017 fino al 31 dicembre 2017.

Il Fondo 2017, tra l'altro, dovrà essere riapprovato per l'eventuale applicazione delle decurtazioni di legge.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	153.950,74
Risorse variabili	84.735,07
Totale	230.546,28

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 179.255,94, secondo gli schemi di dettaglio riportati di seguito:

a) Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art. 15 c.1 lett. a) ex art. 31co. 2 lett. b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e s.m.i. + economie da trasformazioni part-time (art. 1 co. 57 e segg. L. 662/95 + quota fondo lett. a) art. 31 co. 2 (straordinario degli incaricati di p.o.)	68.441,40
CCNL 1/4/1999 art. 15 c.1 lett. j) aumento contrattuale 0,52% monte salari 1997	4.104,77
CCNL 5/10/2001 art. 4 c.1. dal 2001 aumento contrattuale 1,1% monte salari 1999	9.376,93
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 dal 2003 aumento contrattuale 0,62% monte salari 2001	7.034,81
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 dal 2003 ulteriore 0,50% se spesa personale/entrate correnti < 41%	5.673,23
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 4 aumento contrattuale 0,50% monte salari 2003	5.393,42
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 5 aumento contrattuale 0,60% monte salari 2005	6.858,74

b) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente e precisamente:

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 – risparmio derivante dalla riduzione dello straordinario del 1999 (3%)	3.171,72
CCNL 1/4/1999 art. 15 c.1 lett. c) risparmi di gestione 1998	1.027,49
CCNL 1/4/1999 art. 15 c.1 lett. g) risorse per il led 1998	8.662,02
CCNL 1/4/1999 art. 15 c.1 lett. h) risorse per indennità di direzione e di staff 1998 (Lire 1.500.000)	3.098,74
CCNL 1/4/1999 art. 15, c.1, lettera l) risorse del personale trasferito a seguito di delega di funzioni	9.010,78
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 RIA e ad personam personale cessato dal 1.1.2000	39.069,11
Incremento per riallineamento P.E.O. in applicazione CCNL 22.01.04	3.678,95
Incremento per riallineamento P.E.O. in applicazione CCNL 9.05.06	2.700,14
Incremento per riallineamento P.E.O. in applicazione CCNL11.4.08 (€ 744,77 al 31.12.2007 e € 1.208,92 al 31.12.2008)	1.953,69
Altro	0,00

Sezione II – Risorse variabili

In questa sezione sono presentate alla certificazione le risorse variabili (€ 84.735,07) che il Contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di Ccnl qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferite ad uno specifico periodo, eccetera.

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione (*)	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) % risorse da sponsorizzazioni / convenzioni / proventi da utenza (art. 43 l.449/1997)	0,00
Art. 15, comma 1, lett. e) 70% economie da part-time – disposizione abrogata dal d.l. 112/08	639,73
Art. 15, comma 1, lett. k) risorse ex specifiche disposizioni di legge (progettazione, ICI, Istat, avvocati interni) al lordo di oneri previdenziali ed assistenziali	0,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi dal fondo straordinario	10.622,89
Art. 15, comma 2 integrazione 1,2% del monte salari 1997, a fronte di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività (obiettivi specifici) (**)	9.472,45
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o di processi di riorganizzazione (**)	64.000,00
Art. 16 d.l. 98/2011 piani di razionalizzazione (quota risparmi aggiuntivi)	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00

(*) dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

(**) i valori inseriti hanno carattere presuntivo. Sono inseriti solo ai fini della sostenibilità del Preventivo economico. Saranno oggetto di puntuale progettazione, da sottoporre in via preventiva alla certificazione del Collegio dei Revisori. L'utilizzo effettivo di tali risorse, ai fini della liquidazione al personale, è subordinata alla certificazione consuntiva del Collegio dei Revisori ai fini dell'accertamento delle performance attese che potrà avvenire solo l'anno successivo a quello di riferimento.

Sezione III – Eventuali decurtazione del Fondo

In questa sezione sono esplicitamente elencati tutti i vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. articolo 9 Decreto Legge n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Anno 2010	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Articolo 9 comma 2 bis DL 78/2010 – limite fondo 2010. Il fondo 2011-2012-2013-2014 non possono superare il Fondo 2010. Escluso: - risorse anno precedente non utilizzate (stabili), - progettazione, - incarichi aggiuntivi “conto terzi” (v. Censimento Istat), - risorse ex art. 43 L. 433/93 se non ordinarie, - piani di razionalizzazione ex art.16 c.4-5-6 D.L. 98/2011, come precisato da nota RGS del 20 luglio 2012 prot. 65233	267.214,40	260.742,20	261.555,83	262.450,87	263.991,01
Riduzione art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 (riduzione rispetto al limite 2010) verifica rispetto al limite 2010		- 0,00			
Dal 2015 - Riduzione permanente rispetto al limite 2010, art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 (Circolare MEF n. 20/2015): stessa riduzione effettuata nell'anno 2014			0,00	0,00	0,00
Riduzioni art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio) relativo al personale cessato. Metodo applicato : Circolare RGS n.12 del 15 aprile 2011. Anno 2014: Personale (1.1.2014+31.12.2014)/2 Personale (1.1.2010+31.12.2010)/2 (45+41/2)/(48+47/2) = 9,47%		- 25.305,20			
Dal 2015 – Riduzione permanente proporzionale al personale cessato, art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 (Circolare MEF n. 20/2015): stessa riduzione effettuata nell'anno 2014			- 25.305,20	-25.305,20	- 25.305,20
Risorse disponibili CCDI anno 2014		235.437,00			
Risorse disponibili CCDI anno 2015			236.250,63		
Risorse 2016				237.145,67	
Risorse 2017					238.685,81
Riduzione Legge Finanziaria 2016 rispetto al limite 2015				- 895,04	0,00
Riduzione Legge Finanziaria 2016 rispetto al personale cessato. Metodo applicato: Circolare RGS n. 12 del 15 aprile 2011. Anno 2016: Personale (1.1.2016+31.12.2016)/2 Personale (1.1.2015+31.12.2015)/2 (41+39/2)/(41+41/2) = 2,44%				-5.704,38	0,00
Risorse disponibili CCDI anno 2016				230.546,25	
Riduzione art. 23 decreto cd. Madia: il Fondo 2017 non deve essere superiore a quello del 2016 (che già sconta la riduzione 2014 applicata pure al fondo 2015 oltre alle riduzioni della finanziaria 2016 sia rispetto al limite delle risorse del Fondo 2015 sia rispetto alla riduzione proporzionale del personale nel 2016) Metodo applicato: Circolare RGS: _____					-8.139,53
Risorse disponibili per CCDI anno 2017					230.546,28

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Descrizione	Anno 2010	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	196.890	178.979,09	178.979,09	178.979,09	179.255,94
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (*)	118.562	81.763,11	82.576,74	83.471,78	84.735,07
Totale decurtazioni	-11.158	- 25.305,20	- 25.305,20	- 31.904,62	- 25.305,20
Totale somme escluse dalle riduzioni (Economia fondo anno precedente e art. 15 c. 1 lettera k CCNL 98-01)	33.508	0,00	0,00	0,00	0,00
Ulteriore decurtazione dal 2017	0,00	0,00	0,00	0,00	-8.139,53
Totale Fondo sottoposto a certificazione	304.294	235.437,00	236.250,63	230.546,25	230.546,25

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 147.567,14 relative a:

Descrizione	2017
Indennità di comparto	20.061,40
Progressioni orizzontali già in godimento	93.902,28
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	32.278,56
Altro (es. accordo Unioncamere Nazionale passaggi da V a VI qualifica)	1.324,90
Totale	147.567,14

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Saranno regolate dal contratto aziendale somme per complessivi € 82.979,11, così suddivise:

Descrizione	2017
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio e maneggio valori	1.659,58
Indennità di disagio	0,00
Lavoro notturno e festivo	414,89
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 - censimento	0,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	80.904,64
Altro	0,00

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non risultano risorse da regolarizzare sull'annualità 2016.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Anno 2017
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	147.567,14
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	82.979,11
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	230.546,25

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 178.979,09.

Come specificato dalla Circolare RGS n. 20 dell'8 maggio 2015 il fondo del 2015 parte dalle risorse stabili del fondo 2014, post decurtazione operata nel 2014 stesso.

Nell'anno 2014 non è stata effettuata alcuna decurtazione essendo il fondo inferiore a quello del 2010, mentre sono state operate decurtazioni a seguito della riduzione del personale al 31 dicembre 2013 per € 25.305,20. In base all'art. 23 del decreto cd. Madia le risorse devono essere ulteriormente diminuite di € 8.139,53 in quanto le risorse dell'anno 2017 non possono essere superiori a quelle dell'anno 2016.

Conseguentemente le risorse stabili per l'anno 2017 ammontano ad € 145.534,36.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, accordo Unioncamere Nazionale passaggi da V a VI qualifica funzionale) ammontano a € 147.567,14.

Pertanto come per l'esercizio 2016 anche per l'anno le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa non saranno per la seconda volta dalla costituzione del fondo avvenuta con riferimento all'anno 1999 finanziate con risorse stabili per € 2.032,78.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e s.m.i. e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in quanto le stesse devono essere definiti preventivamente rispetto all'anno di riferimento. Si precisa che con l'annualità 2014 è terminato il blocco delle progressioni orizzontali disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2010	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Differenza 2016/2017
Risorse stabili	196.890	178.979,09	153.673,89	147.969,51	145.534,36	- 2.435,15
Risorse variabili	107.404	81.763,11	82.576,74	82.576,74	85.011,89	+
Totale	304.294	260.742,20	236.250,63	230.546,25	230.546,25	0,00

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità). Tali limiti risultano correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

Le risorse del fondo sono iscritte nel conto di bilancio denominato "competenze al personale" n. 3210, entro il Mastro "Personale" n. 320.

Per l'anno 2017 in sede di Preventivo economico erano state previste maggiori risorse, che sono state definitivamente quantificate con l'aggiornamento del bilancio 2017.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato, come si evince dai prospetti riportati nelle precedenti Sezioni, nei quali sono riportati a confronto i Fondi 2014, 2015, 2016 e 2017, nonché con i precedenti limiti (Fondo 2010 e Fondo 2015). Si ricorda come in base alla normativa allora vigente non era previsto alcun limite sulla quantificazione del fondo dal 2015.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Come già riportato nella Sezione I del presente Modulo IV, il Fondo 2017 trova completa copertura al conto di bilancio "competenze al personale" n. 3210, di cui alla deliberazione del Consiglio Camerale n. 33 del 20 dicembre 2016 di approvazione del bilancio preventivo 2017, come aggiornato nel mese di luglio 2017. Gli oneri riflessi hanno trovato copertura negli ordinari stanziamenti di bilancio ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNL 27.2.1997. del 31 luglio 2012.

Carrara, __ gennaio 2018

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Enrico Ciabatti)

IL SEGRETARIO GENERALE
Enrico Ciabatti

IL PRESIDENTE
Dino Sodini

Allegato sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Il presente allegato è pubblicato integralmente all'Albo Informatico della CCIAA di Massa-Carrara ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti