

RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2017

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

Premessa Normativa

Tra le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 si trovano norme che modificano il sistema delle relazioni sindacali e che ridefiniscono il ruolo della contrattazione decentrata anche integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale, ai controlli, al procedimento ed alle regole sulle risorse finanziarie.

Con successive circolari (n. 7 del 13 maggio 2010 e n. 7 del 5 aprile 2011) la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito gli indirizzi applicativi del D.Lgs. 150/2009 in tale materia.

Tra le norme prioritarie si evidenzia l'obbligo, introdotto dall'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009, 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, di cui si attende il rinnovo nel corso del prossimo anno.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 4 comma 3 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 22 gennaio 2004 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.**

In data 1° settembre 2016 si è costituita la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, mediante accorpamento tra la Camera di Commercio di Livorno e di Grosseto, per cui il contratto decentrato integrativo 2017 rappresenta la prima annualità del nuovo Ente. 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 parere reso dall'Aran all'Unioncamere

relativamente alla costituzione del fondo per le risorse decentrate nel caso di accorpamento tra Camere di Commercio (nota Aran prot.19652/2015): 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 2017 tiene conto delle indicazioni contenute nel sopracitato parere dell'Aran, 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.

Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Il presente contratto decentrato integrativo, in attesa della sottoscrizione del prossimo contratto collettivo nazionale di comparto, appartiene alla tipologia dei contratti integrativi economici, che costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti ad uno specifico anno, nella fattispecie l'anno 2017.

Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione integrativa e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge.

Le parti si riservano altresì di riaprire il confronto, per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.

Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo	28/12/2017
Periodo temporale di vigenza	1/1-31/12/2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica :</p> <p>Segretario Generale Dr. Pierluigi Giuntoli - Presidente</p> <p>Dirigente Area I Dr. Alessandro Gennari - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FPL e RSU aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie :</p> <p>RSU aziendale</p> <p>OO.SS. CGIL FP UIL FP</p>

Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della CCIAA della Maremma e del Tirreno
Materie trattate dal presente contratto integrativo		<p>a) Ripartizione Fondo risorse decentrate 2017</p> <p>b) Sistema di incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi – Criteri Generali</p> <p>c) Indennità varie (Compensi specifiche responsabilità, indennità disagio, indennità maneggio valori)</p> <p>d) Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività correlate all'utilizzo risorse art. 15 c.1 lett K) CCNL 1.4.1999</p> <p>e) Incentivi concorsi a premio</p> <p>f) Incentivi per il patrocinio legale</p> <p>g) Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali</p> <p>h) Progetti strategici</p> <p>i) Lavoro Straordinario</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 attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</i></p> <p><u>Adozione del Piano</u>: Deliberazione della Giunta camerale n. 9 del 26.1.2017</p> <p><u>Ultimo aggiornamento</u>: Deliberazione della Giunta camerale n. 123 del 19.10.2017</p>
		<p><i>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</i></p> <p><u>Adozione del Piano</u>: Deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 26.1.2017</p>
		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p>

		<p>La Relazione della Performance per l'anno 2016 della CCIAA della Maremma e del Tirreno è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale n. 75 del 31 maggio 2017 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 20 giugno 2017 (nota prot. n. 10342).</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2017 sarà approvata nel termine del 30 giugno dell'anno successivo (2018) previsto dalla normativa vigente.</p>
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 28 dicembre 2017 (Allegato 1) contiene disposizioni in merito alla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 e rappresenta la prima annualità della contrattazione decentrata della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, costituita mediante accorpamento tra la Camera di Commercio di Grosseto e quella di Livorno.

La quantificazione delle risorse, in conformità a quanto previsto dal soprarichiamato parere dell'Aran (nota prot.19652/2015), è avvenuta secondo le seguenti modalità:

- a) le risorse stabili sono quelle risultanti dalla sommatoria di quelle aventi analoga natura, come determinate presso ciascuna Camera di Commercio preesistente, nel rispetto della disciplina contrattuale nonché dei vincoli legislativi intervenuti in materia;
- b) le risorse variabili di cui all'art.31 co.3 del CCNL del 22.01.2004 sono state determinate attraverso l'autonoma valutazione delle specifiche disposizioni contrattuali vigenti.

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 limita all'anno 2017: 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 oneri, rischi e disagi;
- 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 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, così come integrato dalle disposizioni del CCNL 9.5.2006 e da quello dell'11.4.2008.

Le parti si danno atto della rideterminazione delle voci del fondo anno 2017 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 2017 viene decurtato nella misura di € 5.367,15 quale quarta 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;
2. il fondo dell'anno 2017, quantificato con le modalità indicate nel parere dell'Aran nell'ipotesi di Enti che si accorpano (sommatoria delle risorse stabili aventi analoga natura, come determinate

presso ciascuna Camera di Commercio preesistente, nel rispetto della disciplina contrattuale nonché dei vincoli legislativi intervenuti in materia, e rideterminazione delle risorse variabili di cui all'art.31 co.3 del CCNL del 22.01.2004) viene decurtato nella misura di € 6.933,58 quale effetto della 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 2017 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni degli articoli **31 e 32 del CCNL 22.1.2004** così come integrato dalle disposizioni del CCNL 9.5.2006 e da quello dell'11.4.2008, con deliberazione della Giunta Camerale n. 24 del 21 febbraio 2017 e n. 119 del 25 settembre 2017 (adeguamento al nuovo limite introdotto dall'art.23 del D.Lgs.75/2017) in € 654.338,64.

Le suddette risorse rappresentano, come disposto dall' art. 4 del CCNL 1.4.1999, relativo al personale del comparto "Regioni ed Autonomie Locali", 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 stabilita dall'art. 17 del medesimo CCNL.

Le risorse decentrate per l'anno 2017 sono ripartite in risorse stabili per € 553.433,12 (art. 31 c. 2 CCNL 22.1.2004) ed in risorse variabili per € 113.206,25, a cui viene sottratta la quota di recupero degli incrementi con errato calcolo monte salari per € 5.367,15 ed a cui deve essere applicata la decurtazione pari ad € 6.933,58 per effetto del limite di cui all'art. 23 del D.Lgs.75/2017. Le risorse complessive utilizzabili per l'anno 2017 risultano pertanto pari ad € 654.338,64 e risultano così destinate:

- a) € 225.880,36 per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e degli assegni ad personam riassorbibili attualmente attribuite, di cui € 12.893,51 destinate al finanziamento delle ulteriori che si potranno attribuire secondo i criteri e le modalità definiti dal ccdi;
- b) € 97.300,51 per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) € 46.166,29 per il finanziamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004;
- d) € 19.787,50 per il pagamento dei compensi diretti a remunerare specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co.2 lett. f) CCNL 1.4.1999;
- e) € 7.000,00 per il pagamento delle indennità di disagio, cassa previste dal presente CCDI;
- f) € 233.203,98 per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi come previsto dal comma 2, lett. a) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 del CCNL 22.1.2004, di cui € 35.000,00 derivanti dall'integrazione ai sensi dell'art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 ed € 27.940,31 derivanti dall'integrazione ai sensi dell'art. 15 co.2 CCNL 1.4.1999;

g) € 25.000,00 per remunerare in via esclusiva progetti strategici di cui all'art. 11 del presente CCDI.

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. 18 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

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.

Non è stata applicata la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19 co. 2 e 3, e 31 co. 2 per effetto del disposto contenuto nel D.Lgs. 141/2011, che ne rinvia l'attuazione alla tornata di contrattazione collettiva successiva al quadriennio 2006-2009, progressivamente rinviata dalle ultime manovre finanziarie: pertanto il contratto decentrato integrativo in esame tiene conto di tale previsione, rispettando il principio generale, già definito nei vari contratti collettivi nazionali di comparto, della differenziazione delle produttività, in base a criteri che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance, come sopra illustrato.

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. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006.

Nel rispetto della normativa vigente sono stati stabiliti i criteri sulla base dei quali sono articolati i compensi, differenziati per il personale di cat. D e per quelli di categoria B e C, e gli importi stessi.

Articolo 6 Indennità di disagio

Il presente CCDI prevede che al personale incaricato in via prevalente alla guida di autovetture camerali, a quello incaricato di funzioni ispettive e verifica degli strumenti metrici ed a quello incaricato del trasporto e della consegna dei valori di cassa giornalieri all'istituto tesoriere sia attribuita una specifica indennità di disagio ai sensi dell'art. 17 lett. e) del CCNL 1.4.1999. L'articolo 6 disciplina nel dettaglio le modalità di erogazione che non possono comunque superare l'importo di € 30,00 mensili.

Articolo 7 Indennità maneggio valori

E' prevista l'erogazione di una indennità, ai sensi dell'art. 36 CCNL 14.9.2000, al personale assegnato a servizi che comportino maneggio di valori di cassa in via continuativa, in relazione agli importi movimentati mensilmente.

Articolo 8 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 c. 1 lett. k) (art. 17 co. 2 lett. g) CCNL 1.4.1999 – art. 4 co. 2 lett.c) e h) CCNL 1.4.1999)

L' articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le risorse indicate nell'articolo nell'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L.dell'1/4/1999 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 9 Incentivi per concorsi a premi

Sulla base delle previsioni dell'art. 31 c.3 lett. d) del CCNL 21.1.2004 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 10 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. Più recentemente, con determinazione del Commissario ad Acta n. 12 del 5.8.2016 è 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 11 Progressioni orizzontali

Viene disciplinato il sistema delle progressioni economiche orizzontali che, in base a criteri di selettività, sono finalizzate al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza mediante l'acquisizione di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza, nel limite delle norme contrattuali e delle risorse a tale scopo destinate la cui entità è da considerarsi consolidata. L'incremento sarà tuttavia possibile sia in virtù di specifiche previsioni contrattuali, sia per il rilascio di risorse stabili per effetto delle cessazioni di personale che verranno a tale fine utilizzate.

Le progressioni orizzontali sono corrisposte ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a conclusione di un periodico processo di valutazione con l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento di professionalità in termini di esperienza acquisita e di qualità della prestazione, anche a seguito dei percorsi di formazione ed aggiornamento professionale.

Le progressioni economiche saranno attribuite a decorrere dal 1^a gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, in applicazione del CCNL 11.4.2008, al personale che abbia maturato almeno due anni di permanenza nella categoria economica inferiore. Le parti concordano che il periodo di valutazione per i passaggi nelle categorie A, B, C, D1/D2 e D2/D3 sarà di 24 mesi, mentre per le categorie da D3 a D6 sarà di 30 mesi.

Per l'anno 2017 le parti concordano di attribuire le progressioni economiche sulla base dei criteri di valutazione per l'erogazione della produttività definiti nel SMVP della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, differenziati per categoria giuridica, considerando come anno di valutazione l'anno 2016 ed a decorrere dal 01/01/2017. La valutazione negativa (insufficiente) ottenuta ai fini dell'erogazione della produttività per l'anno 2016 non consentirà di essere ammessi a selezione ai fini dell'attribuzione della progressione economica.

La progressione economica è attribuita dal Segretario Generale, d'intesa con i Dirigenti, con provvedimento motivato, secondo l'ordine della classifica definita per ciascuna categoria e con i criteri sopra richiamati, fino a concorrenza delle risorse destinate ed in modo selettivo ad una quota di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, come previsto dalla normativa vigente (art. 23 D.Lgs. 150/2009).

La progressione economica non comporta modifica del profilo professionale e del contratto individuale di lavoro a suo tempo sottoscritto dal dipendente.

Articolo 12 Incentivi per Progetti Strategici

L'art. 17, lett. h) del CCNL 1.4.1999 prevede, limitatamente alle Camere di Commercio, la possibilità di remunerare il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

Sulla base della sopraindicata disposizione il CCDI della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno disciplina le modalità di attuazione di tale istituto prevedendo che in primo luogo i progetti da realizzare siano individuati dai Dirigenti in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente.

Art. 13 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 2017 si è reso necessario incrementare il limite annuo per l'autista (Determinazione del Segretario Generale n.115/2017), 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 e dei Dirigenti tra le due sedi di Livorno e di Grosseto in cui è articolata la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno.

Articolo 12 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.4 del CCNL del 22 gennaio 2004 del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017 ha avuto esclusivamente ad oggetto le materie che, per loro natura, non possono trattarsi in un'unica sessione negoziale, richiedendo tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

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.

Anche per quanto concerne le progressioni orizzontali, la Camera ha adottato una procedura selettiva, prevedendo tempi minimi di permanenza nella categoria precedente prima di poter partecipare alla selezione, e delle schede nelle quali ciascun criterio ha un proprio peso. Il periodo di permanenza minimo, non inferiore a 24 mesi, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, come i criteri di valutazione (esperienza acquisita, iniziativa personale e flessibilità rispetto ai cambiamenti, qualità della prestazione, risultati conseguiti e prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale) differiscono da categoria a categoria.

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 2017 e più dettagliati nel Piano della Performance 2017-2019, approvato con deliberazione n. 9 del 26.1.2017 ritenuti strategici in ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese.

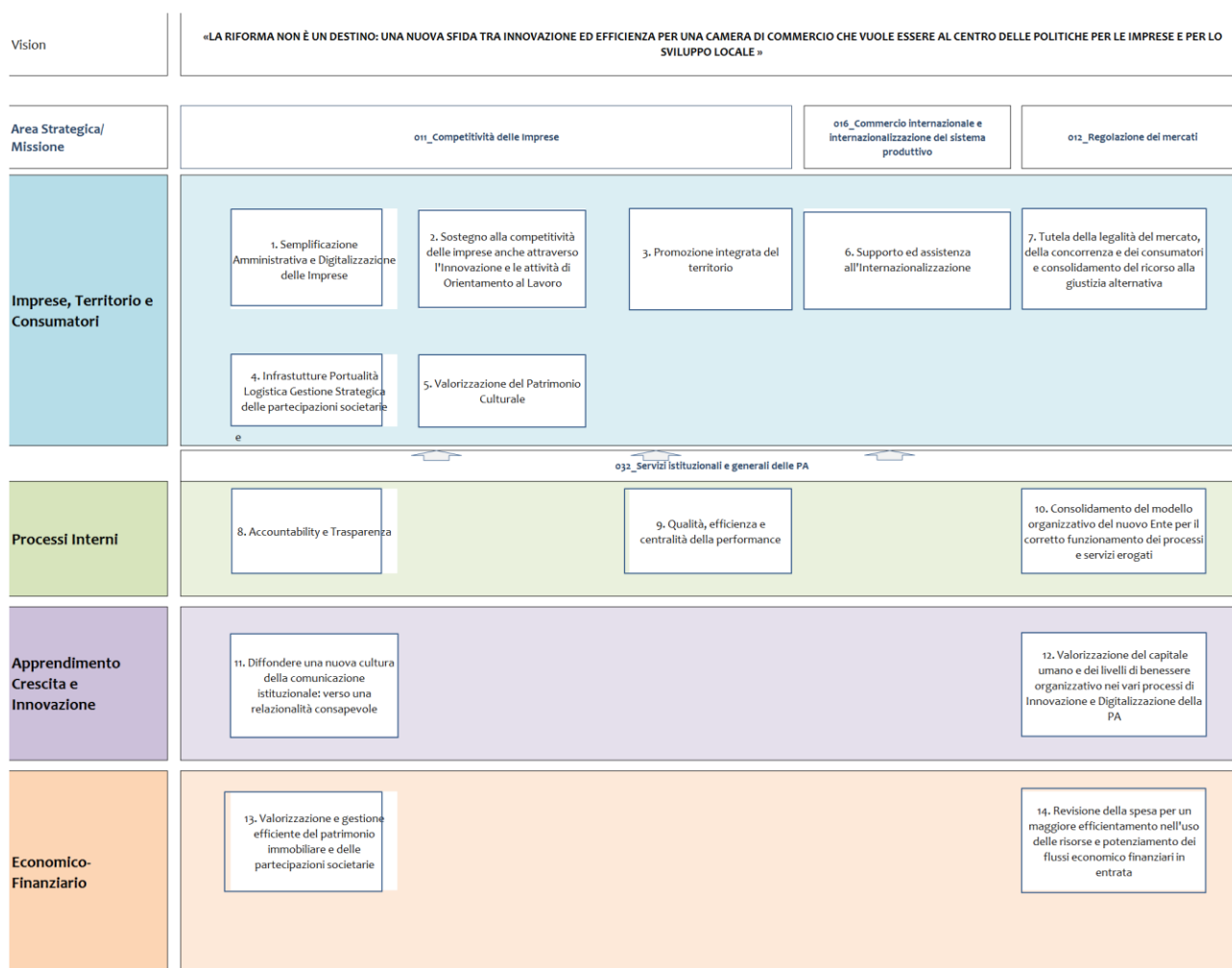
In particolare L'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

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 2017 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 2017 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). Sono state invece quantificate le risorse comprese nel limite sopraindicato: sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. (art. 43, L. 449/1997; art. 15, co.1, lett. D), CCNL 1998-2001: compensi per partecipazioni a manifestazioni a premio – art. 9 ccdi); risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla realizzazione di progetti strategici (art.15 co. 1 lett. K) CCNL 1998-01); nuovi servizi e riorganizzazione (art.15 co.5 CCNL 1998-2001 parte variabile); integrazione 1,2% monte salari (art.15 co.2 CCNL 1998-2001); compensi legali in relazione a sentenze favorevoli con compensazione di spese (art. 27 CCNL 14.9.2000).

Il totale delle risorse decentrate depurato delle voci non soggette al limite dell'anno 2017 è pari ad € 654.338,64, al netto della decurtazione pari ad € 6.933,58 effettuata per rispettare il limite imposto dalla normativa vigente e risulta non superare il corrispondente importo dell'anno 2016, determinato dalla sommatoria dei fondi dei due Enti preesistenti.

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017 ART.LI 31, 32 CCNL 22.1.2004, ART.4 CCNL 9.5.2006 ED ART.8 CCNL 11.4.2008				
Art.31 c. 2: RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'				
		CC Livorno	CC Grosseto	CC Maremma Tirreno
Let. A	Gli importi dei fondi di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 6-7-95 per l'anno 1998, lettere: B) disagio C) responsabilità D) qualità E) produttività -compreso 0,25% monte salari 95 per E. 7.916.205 destinato in parte alla riclassificazione del personale V e VI q.f.) + risparmio (20%) per trasformazione rapporto di lavoro in part-time fino al 31-12-98 + quota parte dello straordinario già destinato al personale della ex VII e VIII q.f. incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative (7x41x13.60)	144.426,20	85.519,43	229.945,63
Let. B	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL 6.7.95 (0,5% monte salari 93) idem c.s. ai sensi dell'art. 3 del CCNL 16.07.96 (0,65% monte salari 95) *	19.030,00		19.030,00
Let. C	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 98, secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL 16-7-96 qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale 0,2% MONTE SAL 1993 E. 6.506.238 05% MONTE SAL 1995 E. 15.832.410	11.536,95		11.536,95
Let. F	I risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2 comma 3 del D.LGS. 29/93 (trattamenti economici differiti)			
Let. G	Le risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16.07-96	15.070,73	6.367,36	21.438,09
Let. H	Le risorse destinate alla corrispondenza delle indennità di E. 1.500.000 di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL 6.7.95	4.648,11		4.648,11
Let. I	Una quota (sino allo 0,2% del monte salari della dirigenza) degli eventuali oneri derivanti dalla ridefinizione dei posti in organico del personale delle qualifiche dirigenziali			
Let. J	Un importo pari allo 0,52% del monte salari 97 esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31.12.99 a valere sul fondo per l'anno 2000	9.070,85	3.709,23	12.780,08
Let. L	le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti a seguito di decentramento e delega di funzioni (Cpa- Ufficio Metrico)	2.530,64	11.166,52	13.697,16
Art.15- 5° c.	Integrazione per attivazione di nuovi servizi con incremento dotazione organica(Uff metrico)			
		5.059,84		5.059,84
Art.4 c.1 CCNL 5.10.2001	Integrazione 1,1% M.s. 1999 (1.635.563)	17.991,19	9.440,94	27.432,13
Art.4 c.2 CCNL 5.10.2001	Integrazione retribuzione di anzianità e assegno ad personam personale cessato:	105.778,13	30.520,12	136.298,25
Art.32 c.1 CCNL 2002/2005	Integrazione 0,62% monte salari 2001 (esclusa la dirigenza Euro 1.438.384)	8.917,98	5.512,40	14.430,38
Art.32 c.2 CCNL 2002/2005	Integrazione 0,50% monte salari 2001 (per gli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti)	7.191,92	4.445,48	11.637,40
Art.32 c.7 CCNL 22.1.2004	Integrazione 0,20% del Monte salari 2001 per istituzione alla professionalità			
Art.4 comma 4 CCNL 9.5.2006	Integrazione 0,50% monte salari 2003 (per gli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti) Il monte salari 2003 è pari ad Euro 1.388.583	6.942,92	4.920,02	11.862,94
Art.8 comma 5 CCNL 11.4.2008	Integrazione 0,60% monte salari 2005 (per gli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti) Il monte salari 2005 è pari ad Euro 1.359.904	8.159,42	6.066,82	14.226,24
	Le risorse destinate a finanziare gli incrementi contrattuali del CCNL 5.10.2001, CCNL 22.2004, CCNL 9.5.2006, CCNL 11.4.2008, CCNL 31.7.2009 per le posizioni economiche di sviluppo	19.409,92		19.409,92
TOTALE RISORSE STABILI		385.764,80	167.668,32	653.433,12
Art.31 c.3: RISORSE CON CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'				
Let. D	Le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/97 (Contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali)			
Let. E	Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della Legge 862/96, che si verificheranno nell'anno 2008 per quali concessi fino al 24.6.2008	-	-	
Let. K	Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e di risultati del personale (art. 18 Legge 109/94; art. 69 DPR 268/87) -Rimborsi attività Ufficio Legale			
Let. K	Integrazione attività Ufficio legale - (cause con spese compensate)			
Let. M	Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 comma 3. Stanz.mo art.4 DPR 333 anno 98 E.62.104.000 - quota per incarichi pos.orig. E.10.326.450 - riduzione 3% stanz.mo 99 E.1.500.000 = E.50.277.550	13.265,94	12.000,00	25.265,94
Let. N	Per le C.C.I.A.A. in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.97 ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 6.7.95 (progetti finalizzati)			25.000,00
Art.15- 2° c.	Integrazione fino ad un massimo dell'1,20% del monte salari 97, esclusa la dirigenza	19.380,55	8.559,76	27.940,31
Art.4 comma 6 CCNL 31.7.2009	Integrazione nel limite dell' 1,50% monte salari 2007 (per gli enti che presentino in indice di equilibrio economico finanziario inferiore a 38 e imprese iscritte inferiori a 40.000) Il monte salari 2007 è pari ad Euro 1.553.410.			
Art.15- 5° c.	Integrazione per processi di riorganizzazione correlati all'aumento delle prestazioni del personale *			35.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI				113.206,25
TOTALE 2017 AL NETTO ECONOMIE ANNO PRECEDENTE				666.639,37
Art.17- 5° c. CCNL 1.4.1999	Economie Fondo 2016 da utilizzare nell'anno 2017 (da determinare a consuntivo - escluse dal limite del fondo)	-		
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017		666.639,37		
	Recupero incrementi con errato calcolo monte salari 4° annualità (CC Livorno)	- 5.367,15		
		661.272,22		
	Riduzione per effetto del limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017 (importo fondo anno 2016)	- 6.933,58		
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017 al netto delle decurtazioni		654.338,64		
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017		654.338,64		
Allegato alla deliberazione della Giunta camerale n. xx del 25/09/2017				
		Anno 2016	Anno 2017	
	Totale fondo	654.338,64	661.272,22	
	Riduzione per l'anno 2017 ex art.23 D.Lgs.75/2017	6.933,58		

c) Rispetto dei vincoli di bilancio

L'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione decentrata trova copertura in quelle stanziare nel Bilancio Preventivo 2017, aggiornato in sede di assestamento con deliberazioni del Consiglio Camerale n. 19 del 22.12.2016 e n. 16 del 27.7.2017 (€ 654.338,64 destinati, € 660.122,00 stanziati sul conto 321012, appositamente destinato alla retribuzione accessoria).

d) 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, 28 dicembre 2017

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Pierluigi Giuntoli