

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione ipotesi	05/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Il Contratto integrativo concerne il periodo 1/01/2023-31/12/2025 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica</u> Presidente: Segretario generale dell'Ente f.f.</p> <p><u>Parte Sindacale</u> RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP/CGIL; FP/CISL; CSA; UILFPL. Organizzazioni sindacali firmatarie: FP/CGIL; FP/CISL; CSA.</p>
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>Criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 fra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>Definizione della misura percentuale della maggiorazione dei cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16.11.2022 e della quota limitata di cui al comma 3;</p> <p>Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022;</p> <p>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari EQ</p> <p>Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</p> <p>Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;</p>



	<p>Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;</p> <p>Criteria per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8;</p> <p>Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;</p> <p>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma2 del CCNL21/5/2018;</p> <p>Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022;</p> <p>Criteria individuazione fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;:</p> <p>Criteria generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022;</p> <p>Incremento delle risorse di cui all'art.17, comma 6 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</p>	<p>Certificazione come da verbale del Collegio dei revisori acquisito al Protocollo di questo Ente al n. 0007525/E del 13/07/2023 sulle risorse decentrate.</p> <p>Il Piano della performance 2023-2025, è stato approvato nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione periodo di programmazione 2023-2024, con determinazione commissariale n. 6 del 9/02/2023;</p>



	erogazione della retribuzione accessoria	E' stato approvato l'Aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/25 nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con determinazione commissariale n. 6 del 9/02/2023, all'interno del quale è confluito in una apposita sezione il programma triennale della trasparenza.
		La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2023 sarà sottoposta alla validazione dell'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 nei termini di legge

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2019-2021 il quale, all'art. 79 e segg. ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate

Con Determinazione Dirigenziale n. 113 del 25.05.2023 si è quantificato definitivamente il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 in applicazione dei vigenti CC.CC.N.L. e in particolare dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Locali" che risulta di complessivi euro 345.596,48 così suddiviso:

- euro 155.758,45 risorse stabili;
- euro 189.838,03 risorse variabili.

Ciò premesso in data 5/12/2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo Triennio 2023/2025.

La delegazione trattante nella discussione sul come impiegare — fra le diverse finalità per esse previste - le risorse effettivamente disponibili, ha dovuto tenere presente che parte di esse era già vincolata nell'utilizzo e nel relativo importo e, come tale, non era sullo stesso piano delle restanti risorse, in quanto non contrattabili ed afferenti:

- ai differenziali di posizione economica destinati a personale che ha beneficiato negli anni di Progressioni orizzontali assegnate in base a contratti decentrati precedenti più le differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e le posizioni economiche successive di ogni categoria;
- alle quote di indennità di comparto poste a carico del fondo;
- agli oneri di riclassificazione ex III e IV qualifica
- al vincolo di destinazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 3, anno 2023, espressamente previsto dal CCNL 16.11.2022 (quota parte a valere fondo art. 17 comma 6);
- al vincolo di destinazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 3, richiamato anche al comma 5, per la quota una tantum di competenza **dell'anno 2022**, espressamente previsto dal CCNL 16.11.2022 (quota parte a valere fondo art. 17 comma 6);

Una volta quantificate e separate tali risorse - verificando naturalmente che il loro ammontare fosse ricompreso nel tetto delle risorse stabili del fondo - si è proceduto alla contrattazione vera e propria sulla quota restante di risorse, avendo cura di rispettare l'indirizzo contrattuale sulle destinazioni prevalenti 2023.

In particolare si è proceduto sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili fra le diverse modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 80 CCNL Comparto Funzioni locali relativo all'anno 2023, la seguente ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, per i diversi utilizzi:

a	Premi correlati alla performance organizzativa	almeno il 33,81%	79.392,29
b	premi correlati alla performance individuale	il 30%	70.459,12
c	Indennità condizioni di lavoro	fino al 1,02%	2.390,00
d	compensi per specifiche responsabilità	fino al 15,97%	37.500,00
e	compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (concorsi a premio art.43 della legge 449/97)	il 0,04%	96,62
f	differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento	il 4,19%	9.850,00
g	Risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare	il 14,98%	35.175,69
	TOTALE	100%	234.863,72

Le cifre stampate possono non ricomporre i totali a causa degli arrotondamenti.

Ai fini della corresponsione del trattamento accessorio si applicherà il sistema di valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale che risulta aggiornato dal D.lgs 74/2017 e che recepisce le "Linee guida per le Camere di Commercio sul sistema di misurazione e valutazione della performance" predisposte da Unioncamere Nazionale di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica di cui alla delibera di Giunta Camerale n. 57 del 10/12/2019.

Gli importi della "performance individuale", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

Sono stati pertanto definiti in questa tornata contrattuale:

-Criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 fra le diverse modalità di utilizzo;

-Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

-Definizione della misura percentuale della maggiorazione dei cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16.11.2022, fissata nella misura del 30% e per l'attribuzione di tale maggiorazione, si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori a 85% del punteggio massimo assegnato mentre per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 50% del personale;



-Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022. Tra i criteri sono stati individuati:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: peso attribuito 70%
2. esperienza professionale: peso attribuito 20%
3. ulteriori criteri (capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi: peso attribuito: 10%.

E' stato inoltre definito in n. 2 anni il termine previsto dall'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16/11/2022 (numero anni senza progressioni economiche per poter partecipare alla procedura selettiva prevista) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area per l'anno 2023;

-Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari EQ;

-Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

-Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;

-Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

-Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

-Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8;

-Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;

-Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma2 del CCNL21/5/2018;

-Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 ;

-Criteri individuazione fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

-Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022.

Si è proceduto a confermare il limite individuale annuo della banca delle ore nella misura pari a n. 25 ore nonché la misura dell'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21/05/2018, previa individuazione della relativa casistica, nella misura massima del 30%.

Si è proceduto a disciplinare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi ed infine è stato quantificato l'incremento delle risorse di cui all'art.17, comma 6 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione con decorrenza dal 1/01/2024 con contestuale decurtazione delle risorse stabili del



**Camera di Commercio
Brindisi**

Fondo di cui all'art. art. 79 CCNL 2019-2021, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2, del D. Lgs 75/2017.

Circa il rispetto dei principi di legge e di contratto con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa, si fa presente che il CCI di cui trattasi si è limitato a regolare esclusivamente materie oggetto di contrattazione decentrata.