



CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – 2017 RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'UTILIZZO

Rev. 1 del 23/10/2017	Preparato da: Ufficio 1 Camera di Commercio di Cosenza	Approvato
-----------------------	---	-----------



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA - ANNO 2017**

Introduzione

L'art. 40 comma 3 sexies- del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "schema standard di relazione tecnico- finanziaria" e lo "schema standard di relazione illustrativa", quali allegati alla circolare 19 luglio 2012, n. 25.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Tali relazioni saranno pubblicate in modo permanente, ai sensi dell'art. 21 comma 2 D. Lgs. n. 33/2013 (art. 40 bis comma 4 del D.Lgs. n.165/2001 è stato abrogato dall'art. 53 D. Lgs. 33/2013), sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Cosenza nell'apposita sezione.

Al fine di dare una puntuale informazione al Collegio dei Revisori dei Conti affinché effettui, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri, vengono di seguito illustrate modalità e criteri di costituzione delle risorse per l'anno 2014 per il personale non dirigente secondo gli schemi adottati con la citata circolare 25/2012.

Relazione Illustrativa

La presente Relazione Illustrativa si riferisce alla stipula dell'accordo annuale del contratto integrativo 2017 la cui ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 28.07.2017.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi agli
adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		L'ipotesi di utilizzo del fondo è stato sottoscritto in data 28.07.2017 nella apposita riunione sindacale di contrattazione decentrata . L'accordo sull'utilizzo è stato sottoscritto in data 23.10.2017 nell'apposita riunione sindacale di contrattazione decentrata.
Periodo temporale di vigenza		Quadriennio Normativo 2017_2020 Biennio Economico 2017_2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (Ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente dott.ssa Erminia Giorno, Segretario generale F.F. Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – CSA – RSU Firmatarie del Contratto: CGIL- CISL FP – UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente CCIAA di Cosenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate anni 2017-2018; b) ipotesi di accordo Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente anni 2017 – 2018 (Economico)
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. <i>Richiesta accertamento ai sensi dell'art. 15 comma 4 CCNL 1.4.99 . Autorizzazione all'inserimento dell'importo pari al 1.2% del monte salari anno 1997.</i>	Nota prot.n.19357 del 15.11.2016
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il piano delle performance 2017-2019 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta camerale n. 6 del 26.01.2017. La relazione sulla performance 2017 sarà adottata nei termini previsti dal richiamato art. 10 entro il 30.06.2018.
		È stato adottato il Piano di Prevenzione Corruzione Trasparenza ed Integrità 2017-2019 con D.G.C. n. 5 del 26.01.2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 e del DLgs. n. 33/2013 sul sito camerale, sotto la voce "Amministrazione trasparente", sono pubblicati: • Programma triennale per la trasparenza e l'integrità • Piano e relazione sulla performance • Nominativi e curriculum del componente dell'Organismo indipendente di valutazione • Curricula dei dirigenti • Retribuzioni dei dirigenti • Curriculum organo di indirizzo politico-amministrativo • Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati
		L'erogazione del fondo è subordinato alla validazione da parte dell'OIV della Relazione della performance 2017 ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d. lgs. N. 150/2009.



Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Illustrazione dell'articolato della ipotesi di accordo di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente 2017 – 2020 (Quadriennio Normativo) 2017-2018 (Biennio Economico).

PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Cosenza tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

A) Illustrazione di quanto disposto dal CCDI

L'ipotesi di CCDI, presentato nella riunione del 28.07.2017, presenta i seguenti articoli più significativi:

art. 1 – Ambito di applicazione

art. 3 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di commercio promuove il merito e 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.
2. 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 OO.SS. e la R.S.U. dell'entità di tali risorse che risultano dagli allegati 1 e 3. Per gli anni 2017_2018 le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate a:
 - valorizzare lo sviluppo professionale/competenze acquisite del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo 3, inerenti il vigente sistema di valutazione riportato nell'allegato 3;
 - riconoscere, in caso di trasferimento del Dipendente già assegnato in via provvisoria alla sede distaccata di Cantinella, un'indennità secondo i criteri di cui al successivo art.6 e art.42 CCNL 14.9.2000; nelle more dell'eventuale trasferimento, ai Dipendenti assegnati in via provvisoria alla sede di Cantinella viene corrisposta l'indennità di disagio di cui al successivo art.5;
 - non riconoscere indennità per specifiche responsabilità, dato l'organigramma che attribuisce una responsabilità diffusa tra il personale, ascrivibile alle categorie di appartenenza;
 - non prevedere progressioni orizzontali stante le azioni di recupero in corso avviate dalla Camera in esecuzione degli accertamenti SIFIP;
 - erogare le indennità dettagliate nel successivo articolo 5.
4. Le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, ad eccezione delle risorse di cui all'art.15 commi 2 e 5, sono riassegnate al personale secondo il metodo differenziale.

art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1.4.1999

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cosenza sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.
2. 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.
3. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente e allegato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance.

art. 5 Trattamenti economici accessori CCNL 1999

Art. 23 CCNL 14.09.2000 indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dal Segretario generale, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale

art. 6 Indennità di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposta:
 - una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4, per come di seguito:
- A. Tre mensilità qualora il dipendente si trasferisca senza la famiglia;
- B. Quattro mensilità qualora il dipendente si trasferisca senza la famiglia, ma permangano nel luogo di prima residenza uno o più familiari che necessitano di cure da documentare con apposito certificato medico;
- C. Sei mensilità qualora il dipendente si trasferisca con la famiglia;
3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti.

art. 7 Progressioni Orizzontali

1. Per progressione orizzontale si intende ciò che nel CCNL del '99 viene definita "progressione economica all'interno della categoria" (Art. 5), ovvero un avanzamento di livello retributivo come risultato del riconoscimento di un livello di "prestazione" (impegno, risultati, competenze) superiore nell'ambito della stessa categoria contrattuale.
 2. Un sistema di valutazione finalizzato alla gestione della progressione orizzontale deve consentire, a fronte di un budget definito:
 - di individuare i candidati che danno prova di elevati livelli di professionalità nell'ambito degli standard richiesti dalla categoria contrattuale;
 - di selezionare le persone a cui riconoscere un livello retributivo superiore.
- Si tratta, in pratica, di legare la progressione retributiva alla effettiva crescita professionale del collaboratore.

art. 8- Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
 2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite cadenza annuale.
 3. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI la Camera di Commercio di Cosenza può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dal comma 3-ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09.
- Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs. n. 165/01.

art. 9- Vincoli e interpretazione autentica

art. 10 Disposizioni finali

B) quadro di sintesi della modalità di utilizzo delle risorse

- l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 28.07.2017 dalla delegazione trattante relativa all'utilizzo del fondo contrattazione integrativa per l'anno 2017 ed integrata a seguito della DGC n. 82 del 18.09.2017, del personale non dirigente della camera di commercio di Cosenza, è di seguito riportata:

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLE SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE			
		Descrizione	Importo
		F.do Progressione economica orizz. (P.E.O.)	€ 145.970,00
		Indennità di comparto (fondo)	€ 22.500,00
		TOTALE uscite stabili	€ 168.470,00

		Descrizione	Importo
--	--	-------------	---------



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

	Produttività	€	214.860,35
	F.do indennità di rischio	€	360,00
	F.do indennità maneggio valori	€	2.177,00
	F.do indennità disagio	€	4.600,00
	Indennità di reperibilità	€	2.230,00
	Indennità ufficio tributi e addetti URP		900,00
TOTALE uscite variabili		€	225.137,35
TOTALE RISORSE UTILIZZATE		€	393.597,35

C) effetti abrogativi impliciti – non vi sono effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, in quanto al personale si applica, per come chiarito nell'ipotesi di accordo, il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con DGC n. 48 del 20.06.2016.

E) Illustrazione e specifica attestazione illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance).

Gli atti di programmazione operativa, la definizione degli obiettivi individuali assegnati al personale ed i risultati attesi sono coerenti con il ciclo di programmazione economico finanziaria e con gli atti di programmazione di cui alle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, adottate dalla Camera di commercio di Cosenza.

F) altre informazioni eventuali ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

L'ipotesi di accordo sottoscritta in data 28.07.2017 dalla delegazione trattante regola gli istituti giuridici e gli istituti economici relativi al biennio economico 2017-2018 e l'utilizzo delle risorse per l'anno 2017.

Il Collegio dei Revisori, per quanto di propria competenza, con verbale n. 9 del 24.07.2017, ha rilasciato certificazione positiva del fondo per un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi, di € 306.758,00, conformemente alle disposizioni di cui all' art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017 e certificato la copertura a bilancio delle altre risorse per un totale di € 393.596,00 che è il totale complessivo del fondo ricostituito con DGC n. 62/2017.

Cosenza 23.10.2017

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Erminia Giorno