



## Relazione illustrativa tecnico finanziaria sulle Risorse Decentrate di cui all'art. 67 e 68 del nuovo CCNL 21/5/2018

### Accordo collettivo decentrato integrativo, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa</b> 02/08/2022 <b>Contratto</b> 20/09/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Presidente Elisabetta Boscolo Mezzopan Componenti Michele Marchetto Mauro Sfreddo  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RSU firmatarie della Preintesa: Benedetti Giovanni Casella Antonio Filippi Sonia Rossomando Antonio Organizzazione firmatarie della preintesa: CSA RAL (non firma) si riserva di presentare a verbale osservazioni e dichiarazioni CISL-FP RSU firmatarie dell'Accordo: Benedetti Giovanni Casella Antonio Filippi Sonia Rossomando Antonio Organizzazione firmatarie dell'Accordo: CISL-FP
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente



<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione del Fondo risorse decentrate e welfare del personale non dirigente anno 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì in data 6 settembre 2022</p>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>Nessun rilievo</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO)</p> <p>Il PIAO 2022-2024 è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale ed è stato approvato con deliberazione n. 38 del 28 aprile 2022 della Giunta ed è stato aggiornato con deliberazione n. 88 del 29 luglio 2022.</p> <p>Esso raccoglie i contenuti di una serie di documenti di programmazione, tra i quali il Piano performance 2022-2024 e il Piano di prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 6 del DL n. 80 del 9/06/2021.</p> <p>E' stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta n. 38 del 16 aprile 2019 e aggiornato con deliberazione n. 131 del 21 dicembre 2021.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione dell'accordo destinazione delle risorse decentrate e welfare anno 2022 nel sito internet della Camera di Commercio in Amministrazione trasparente ai sensi dell'art 21 c.2 del D.Lgs 33/2013.</p> <p>La Relazione della Performance verrà approvata ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta camerale e successivamente validata dall'OIV.</p>



		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 sostituiti poi dagli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013 mediante pubblicazione sul sito Internet camerale sezione "Amministrazione trasparente".
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

## II.2 - 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

In data 20 settembre 2022, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l' accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate e welfare del personale non dirigente anno 2022.

Premesso che:

- ai sensi dell'articolo 8, comma 7, del CCNL 21/05/2018 il precedente contratto decentrato, firmato il 20/12/2019, che disciplinava principalmente la parte normativa, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione, di un successivo contratto collettivo.

Pertanto le parti convengono che per l'anno in corso saranno applicate, per la parte normativa, le norme previste dal contratto decentrato del 20/12/2019, ad eccezione dell'art. 2 comma 1 "Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto";

- l'art. 72, comma 1, del CCNL 21.05.2018 per il personale del comparto Funzioni Locali dispone che "Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.



- a oggi per le Camere di Commercio non è ancora stato istituito il fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale per le prestazioni di cui al c. 1 lett.e) dell'art.72 CCNL 21.05.2018.
- La parte datoriale, previo confronto offerte, ha individuato nella piattaforma AON-OneFlex 2022 del gruppo Poste la soluzione migliore tenuto conto della varietà di prodotti disponibili e dei minori costi applicabili e di utilizzo del welfare aziendale;
- il costo di attivazione della piattaforma **AON One Flex** di PosteWelfareServizi (società del gruppo Poste specializzata nei servizi welfare) **per il 2022** è di € 950 più IVA. Tale costo, tenuto conto del risparmio dei costi interni di gestione, sarà a carico dell'Ente, mentre il costo di 3,5% sui volumi caricati in piattaforma ed eventuali costi ulteriori saranno a carico del fondo Welfare.

le parti sottoscrivono il seguente Accordo sulla destinazione delle risorse del Fondo risorse decentrate e welfare del personale non dirigente per l'anno 2022-

#### **All'articolo 1**

Le parti concordano di destinare le risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022, quantificate provvisoriamente in € 631.558, al finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dal CCDI 2019-2021, sottoscritto in data 20 dicembre 2019, nella misura indicata nella tabella Allegato A al presente Accordo, di cui forma parte integrante.

Si concorda inoltre che le risultanze a consuntivo delle risorse collegata alle operazioni a premio e erogazioni istat, non inserite nella costituzione del fondo, verranno quantificate con provvedimento del Segretario Generale a fine dicembre, e andranno in aumento delle Risorse decentrate variabili.

Ogni altra integrazione che dovesse intervenire nella determinazione del fondo sarà destinata a finanziare i "Premi correlati alla performance organizzativa" (produttività collettiva) e i "Premi correlati alla performance individuale" (produttività individuale), quest'ultima in misura del 30% delle risorse variabili come calcolate ai sensi dell'articolo 68 comma 3 del CCNL del 21/05/2018.

**All'articolo 2** Le parti concordano che le risorse verranno erogate con le modalità e i criteri stabiliti dal CCDI del 20 dicembre 2019.

Le risorse destinate al finanziamento delle voci "Premi correlati alla performance organizzativa" e "Premi correlati alla performance individuale" saranno rese disponibili nella misura risultante a seguito della verifica dei risultati di performance complessiva di Ente, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 38 del 16 aprile 2019 e aggiornato con delibera di Giunta n. 131 del 21 dicembre 2021.

**All'articolo 3** Il presente contratto decentrato integrativo, definisce i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo per l'anno 2022, ai sensi degli artt. 7 comma 4 e 72 comma 1 del CCNL 2016 - 2018 delle Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

Si applica al personale non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente della Camera di Commercio di Vicenza e concerne l'anno 2022.



**All'articolo 4** La dotazione finanziaria stanziata per iniziative nell'ambito del welfare integrativo è pari a € 36.000.

Gli oneri per la concessione dei benefici welfare integrativo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle vigenti disposizioni, pari a € 36.000

Come già precisato nelle premesse, gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti:

- a) per la parte di attivazione della piattaforma a carico della Camera di Commercio con fondi diversi da quelli stanziati per il welfare;
- b) per la parte del 3,5% a carico del fondo per il welfare;
- c) eventuali costi di attivazione di opzioni aggiuntive saranno sottratte dal valore complessivo di welfare.

**All'articolo 5** I benefici sono assegnati ai dipendenti in forza al 1° gennaio 2022 o successivamente assunti entro il 31 dicembre, con contratto a tempo indeterminato, che abbiano maturato almeno tre mesi di servizio nel corso dell'anno.

Sono esclusi dal beneficio i dipendenti che siano sospesi cautelativamente dal servizio, fino alla conclusione dei procedimenti che li riguardano.

L'erogazione avverrà mediante accredito in piattaforma della somma spettante, calcolata come indicato nell'art.6.

L'importo sarà erogato in misura uguale a tutti gli aventi diritto, senza differenze tra lavoratori a tempo pieno e part time.

**All'articolo 6** L'importo da erogare a ciascun dipendente per l'anno 2022 sarà calcolato suddividendo l'importo complessivo che residua una volta sottratte dall'ammontare di € 36.000 i costi relativi di 3,5% sui volumi caricati in piattaforma e € 330 (€ 300 +10% di contributo solidarietà) per il numero dei dipendenti in forza alla data di sottoscrizione di questo accordo, aumentato del numero di nuove assunzioni che saranno effettuate entro il 1° ottobre 2022, come precisato nel precedente art. 5.

Nel caso in cui le assunzioni programmate non fossero effettuate entro il 1° ottobre 2022, le somme destinate ai nuovi assunti saranno suddivise fra gli altri dipendenti aventi diritto e saranno accreditate nella piattaforma AON One Flex entro il 10 ottobre 2022.



**All'articolo 7** Le risorse relative ai piani di welfare integrativo, nei limiti sopra previsti, sono destinate ai seguenti

utilizzi:

- Spese scolastiche
- spese socio assistenziali
- Trasporto pubblico
- Viaggi e vacanze
- Sport
- Tempo libero
- Cultura
- Voucher
- Fondo pensione
- Rimborso di spese mediche

Per consentire a ciascun dipendente l'utilizzo pieno e consapevole delle opportunità offerte dalla piattaforma AON One Flex, la parte datoriale si impegna a svolgere, entro e non oltre la seconda decade di settembre 2022 le attività sotto elencate:

- a) formazione online, in orario di lavoro, sulle modalità di uso e sulle opportunità offerte dalla piattaforma;
- b) istruzioni scritte per l'uso della piattaforma
- c) individuazione di un proprio referente da indicare ai lavoratori per i loro quesiti riguardanti l'uso della piattaforma ed eventuali implicazioni fiscali delle spese.

**All'articolo 8** 1. Il presente accordo è valido per l'anno 2022, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

2. Considerata la sperimentaltà della piattaforma le parti si impegnano ad un monitoraggio della stessa.



b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA</b>	<b>RISORSE DECENTRATE STIMATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2022</b>	
<b>RISORSE DESTINATE CCI 2022</b>		IMPORTO
<b>IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)</b>		
<b>ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018</b>	TIPOLOGIA	
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004) indennità personale ex-VIII^ qual..funz.le non titolare di p.o. indennità personale categorie A e B	€386.619,80
<b>RISORSE DISPONIBILI CCI 2022</b>	<b>differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi(1)</b>	€ 95.180,20
	<b>risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2</b>	
<b>ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018</b>		
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva	<b>€ 182.103,42</b>
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale	<b>€ 41.853,95</b>
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	€ 5.710,60
COMMA 2 LETT.D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	€ 4.534,23
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno	€ 10.736,00

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



Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della Performance (con deliberazione della Giunta camerale n. 38 del 16 aprile 2019 e regola la valutazione delle performances del personale ai fini dell'erogazione del salario accessorio (cd. produttività) con applicazione a partire dal 2019 e aggiornato con delibera di Giunta n. 131 del 21 dicembre 2021.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

La decorrenza delle progressioni economiche viene fissata al 1 gennaio.

Per poter partecipare alla procedura di selezione al dipendente non deve essere stata applicata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale negli ultimi 24 mesi antecedenti alla data di avvio della procedura di selezione con provvedimento.

Inoltre, per poter partecipare alla procedura di selezione il dipendente deve possedere i seguenti requisiti maturati al 31 dicembre precedente l'anno della selezione:

1. permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari ad almeno 24 mesi.

Per attribuire la progressione economica, per ciascuna categoria di inquadramento giuridico sarà stilata una graduatoria sulla base dei punti ottenuti sommando le seguenti risultanze:

- la media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi relativa al triennio precedente all'anno di selezione, espressa in 100, viene riparametrata su 85;
- il prodotto di 0,75 punti per ogni anno, o frazione superiore ai 6 mesi, con un massimo di 15 punti relativi all'esperienza maturata che viene identificata avuto riguardo del periodo che intercorre tra la data di attribuzione della posizione economica orizzontale fino all'ultimo giorno del mese precedente la data di attribuzione della posizione economica orizzontale per cui si concorre.

Per il personale assunto tramite mobilità o in comando, con meno di un triennio di valutazione presso la Camera di commercio di Vicenza, verrà considerata la media delle valutazioni del periodo di servizio prestato presso la Camera di Commercio di Vicenza. In tal caso il periodo di servizio minimo valutabile è pari ad un anno.

La progressione economica sarà riconosciuta ai primi qualificati nella graduatoria fino al 50% degli aventi diritto, con l'arrotondamento all'unità inferiore.

Solamente nel caso in cui, in una categoria economica, rimanga una sola persona a cui si possa riconoscere la progressione economica, l'arrotondamento verrà fatto all'unità superiore.

In caso di parità di punteggio prederà il candidato con la maggiore esperienza maturata in servizio presso la Camera di Commercio.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale





Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un consolidamento della produttività del personale, essendo stati stanziati, dalla Giunta camerale con deliberazione n. 72 del 28 giugno 2022 € 160.000,00 per la valorizzazione degli obiettivi dei Servizi, inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2022/2024, l'incremento in sede di contrattazione integrativa delle risorse da destinare alla componente variabile del fondo ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. h) per un importo di € 25.946,00.

Inoltre l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali economiche dovrebbe incentivare la professionalità dei collaboratori.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili