



Relazione illustrativa tecnico finanziaria sulle Risorse Decentrate di cui all'art. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022. Contratto collettivo decentrato integrativo, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023. 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

Data di sottoscrizione	Preintesa 14/12/2023 Contratto 28/12/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	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 Filippi Sonia Rossomando Antonio Organizzazione firmatarie dell'ipotesi: CISL-FP FP CGIL RSU firmatarie del contratto: Benedetti Giovanni Consonni Serafino Filippi Sonia Rossomando Antonio Siddi Stefano Organizzazione firmatarie del contratto: CISL-FP FP CGIL CSA RAL



Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Articolo 1 Ambito di applicazione</p> <p>Articolo 2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati</p> <p>Articolo 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</p> <p>Articolo 4 Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo</p> <p>Articolo 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>Articolo 6 Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo</p> <p>Articolo 7 Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area</p> <p>Articolo 8 Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi</p> <p>Articolo 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ</p>



		<p>Articolo 10 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>Articolo 11 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022</p> <p>Articolo 12 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>Articolo 13 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Articolo 14 Criteri generali per l'attivazione di 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>Articolo 15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì in data 27 dicembre 2023</p>
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO)</p> <p>Il PIAO 2023-2025 è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale ed è stato approvato con</p>



	<p>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>deliberazione n. 5 del 31 gennaio 2023 della Giunta ed è stato aggiornato con deliberazione n. 93 del 20 luglio 2023.</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. 147 del 20 dicembre 2023.</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>
		<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".</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

Articolo 2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Articolo 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 4 Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance



Articolo 6 Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

Articolo 7 Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

Articolo 8 Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

Articolo 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 10 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.

Articolo 11 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

Articolo 12 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)

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO

Articolo 13 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Articolo 14 Criteri generali per l'attivazione di 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

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 15 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse



Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA	RISORSE DECENTRATE STIMATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2023		
RISORSE DESTINATE CCI 2023		IMPORTO	
	risorse stabili	€ 527.061,67	€ 527.061,67
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)			
art. 80 ccnl 2019-2021	TIPOLOGIA		
COMMA 1	<p>1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art.</p>		€384.382,09



	79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile		
RISORSE DISPONIBILI CCI 2023	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi(1)		€ 142.679,58
ARTICOLO 80 CCNL 2019-2021	risorse variabili	€ 151.676,08	€ 151.676,08
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva		€ 205.553,08
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale		€ 45.502,58
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)		€ 5.300,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità		
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)	differenziali stipendiali aventi decorrenza nell'anno		€ 38.000,00
TOTALE		€ 678.737,75	€ 678.737,75

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. 147 del 20 dicembre 2022.



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

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, per gli anni 2023-2024-2025 verranno attribuiti i differenziali stipendiali nella misura del 50% degli aventi diritto.

Salvo più precisi verranno attribuiti per ciascuna annualità ed Area i seguenti differenziali stipendiali:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 9	n. 29	n. 2	n. 1

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2024	n. 6	n. 17	n. 2	n. 0

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 9	n. 23	n. 1	n. 1

1. “Ponderazione dei criteri”

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: la media delle valutazioni dei comportamenti organizzativi relativa al triennio precedente all'anno di selezione (o comunque alle ultime tre valutazioni conseguite). Il voto medio minimo delle valutazioni per aver diritto all'attribuzione del differenziale stipendiale deve essere pari o superiore a 75 rapportato a 100, e viene riparametrato su 60 punti;
- criterio “esperienza professionale: peso 40 punti su 100 e il punteggio viene attribuito come segue:
 - esperienza complessiva maturata nella categoria/Area dalla data di assunzione nella pubblica amministrazione (peso 1) e esperienza maturata negli anni dall'ultima Progressione orizzontale (peso 100).



2. “Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi”

In caso di parità di punteggi ottenuti con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell’art. 14 del CCNL la priorità verrà data al personale con la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite più alta e ad ulteriore parità di punteggio sarà data priorità al più anziano di età.

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 94 del 20 luglio 2023 € 160.000,00 ad incremento preventivo delle risorse da destinare alla componente variabile ai sensi dell’art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021 da riconoscere a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari/strategici dell’ente per l’anno 2023 inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025.

La determinazione concreta dell’incremento ancorata al raggiungimento di una data percentuale degli obiettivi prioritari/strategici rappresentati dalla media aritmetica degli indicatori (di Ente, di Aree 0,1,2,3) che si propone come segue:

- incremento al 100% se gli obiettivi prioritari/strategici della Camera sono raggiunti oltre il 90%;
- incremento secondo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari/strategici della Camera sono raggiunti in percentuale tra il 80 ed il 90%;
- nessun incremento se gli obiettivi prioritari/strategici della Camera sono raggiunti in percentuale inferiore al 80%.

Inoltre un ulteriore incremento delle risorse da destinare alla componente variabile del fondo ai sensi dell’art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021 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.