



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 2024. 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 8 novembre 2024 Contratto 11 dicembre 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Michele Marchetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RSU firmatarie della Preintesa: Filippi Sonia Rossomando Antonio Benedetti Giovanni 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)		Articolo 1 Destinazione del fondo Articolo 2 Criteri di ripartizione delle risorse
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 2 dicembre 2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	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 Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO) Il PIAO 2024-2026 è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale ed è stato approvato con deliberazione n. 4 del 30 gennaio 2024 della Giunta e aggiornato con deliberazione n. 83 del 9 luglio 2024. 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. 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.
		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".



Eventuali osservazioni =====

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

Articolo 1 DESTINAZIONE DEL FONDO

Le parti concordano di destinare le risorse del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024, quantificate provvisoriamente in € 702.419,88, al finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dal CCDI 2023-2025, sottoscritto in data 28 dicembre 2023, nella misura indicata nella tabella Allegato A alla presente ipotesi di accordo, di cui forma parte integrante.

Si concorda inoltre che le risultanze delle operazioni a premio e dell'istat, non inserite nella costituzione del fondo, vengano inserite con provvedimento del Segretario Generale a fine dicembre, e andranno in aumento delle Risorse decentrate variabili.

Articolo 2 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

Le parti concordano che le risorse verranno erogate con le modalità e i criteri stabiliti dal CCDI del 28 dicembre 2023.

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. 147 del 20 dicembre 2023.

Le parti concordano inoltre di destinare al finanziamento delle voci "Premi correlati alla performance organizzativa" le eventuali risorse che si rendessero disponibili a seguito di nuova quantificazione del Fondo Risorse Decentrate.

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:



CAMERA DI COMMERCIO DI VICENZA	RISORSE DECENTRATE STIMATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2024	
RISORSE DESTINATE CCI 2024		IMPORTO
	risorse stabili	€ 531.555,31
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</p>	€ 433.866,63



	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. 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	€ 97.688,68
ARTICOLO 80 CCNL 2019-2021	risorse variabili	€ 170.864,57
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva	€ 175.993,88
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale	€ 51.259,37
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	€ 8.060,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità	€ 15.050,00
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)	€ 140,00
COMMA 2 LETT. J)	differenziali stipendiali aventi decorrenza nell'anno	€ 18.050,00
TOTALE		€ 702.419,88

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 2023.

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 contratto decentrato integrativo 2023-2025 si è stabilito 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 55 del 16 maggio 2024 € 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 2024 inseriti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026.

Una novità sostanziale inserita nell’aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance è frutto di un processo di razionalizzazione e semplificazione delle componenti della performance: è stata infatti tolta la componente “Area” dal calcolo della performance organizzativa del personale non dirigenziale. Conseguentemente anche i cruscotti di Area non sono presenti nella BSC.

Per il 2024 la Camera di Commercio, di concerto con il sistema camerale e l’Unioncamere Nazionale, ha definito gli obiettivi comuni di Sistema, ossia una batteria di obiettivi che funge da nucleo condiviso di programmazione; da questi obiettivi sono stati, rispetto alla proposta presentata da Unioncamere a gennaio 2024, selezionati gli indicatori ritenuti maggiormente legati alla specifica attività della Camera di Vicenza, ai quali sono stati aggiunti ulteriori indicatori legati alla programmazione strategica.

Tutti gli indicatori di ciascun obiettivo strategico del cruscotto di Ente vengono pesati in modo che il totale risulti 100. Alla fine un indicatore sintetico di Ente viene calcolato sulla media del grado di raggiungimento di sei obiettivi strategici. La percentuale di realizzazione dell’indicatore sintetico di ente è stata fissata nella misura dell’80%.

Inoltre, la preventiva determinazione dell’importo teorico massimo dell’incremento, tenuto conto del tetto di spesa fissato dall’art. 23 c. 2 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 e della capacità di bilancio, potrebbe concretizzarsi dall’incremento, ancorato al raggiungimento percentuale di realizzazione dell’indicatore sintetico di ente, come segue:



- incremento al 100% se la percentuale di realizzazione dell'indicatore sintetico di ente è raggiunta oltre il 90%;
- incremento secondo la percentuale di realizzazione dell'indicatore sintetico di ente se è raggiunta in percentuale tra il 80 ed il 90%;
- nessun incremento se la percentuale di realizzazione dell'indicatore sintetico di ente è raggiunta in percentuale inferiore al 80%.

L'importo di € 160.000 verrà riconosciuto definitivamente a consuntivo in seguito al positivo raggiungimento del target dell'indicatore sintetico di ente e nelle percentuali sopra descritte.

G) altre informazioni eventualmente ritenute.