



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2022**

**(articolo 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165 del 2001)
redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 19 Luglio 2012 del Ministero
dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato**

PREMESSA NORMATIVA

Tra le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 si trovano norme che modificano il sistema delle relazioni sindacali e che ridefiniscono il ruolo della contrattazione decentrata anche integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale, ai controlli, al procedimento ed alle regole sulle risorse finanziarie.

Con successive circolari (n. 7 del 13 maggio 2010 e n. 7 del 5 aprile 2011) la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito gli indirizzi applicativi del D.Lgs. n. 150/2009 in tale materia.

Tra le norme di immediata applicazione si evidenzia l'obbligo, introdotto dall'art. 40 comma 3 sexies del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs n. 150/2009, di accompagnare i contratti integrativi con una **relazione illustrativa** ed una **relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n. 25 del 19/07/2012**, a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti.

L'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, così come ribadito dall'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 21 maggio 2018, prevedono inoltre che **il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetta al Collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri.**

Occorre sottolineare che l'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo decentrato integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma.

La costituzione del Fondo per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi, che rappresenta la quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2022 tiene conto delle disposizioni recate dal D.Lgs n. 75/2017 secondo le quali a decorrere



dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

L'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che deve essere quantificato un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili relative all'anno 2017 come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti. Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 21/05/2018, le risorse che finanziano la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio degli enti e pertanto si dispone che l'importo destinato a tale scopo nel 2017 viene sottratto dal consolidato delle risorse decentrate stabili per andare a costituire un'autonoma voce di bilancio.

Ai sensi dell'art. 67 comma 2, nel 2022 l'importo consolidato può essere incrementato tra l'altro:

- Lett. A) di un importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno 2019;
- Lett. B) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data;
- Lett. C) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Gli incrementi di cui alle lett. A) e B), ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5, non sono soggetti al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 in forza del quale il Fondo non può superare l'importo complessivo previsto per il 2016, poiché debbono gravare direttamente sul bilancio degli enti.

La contrattazione decentrata della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, ha dato piena applicazione all'art. 8 dello stesso CCNL. È stato infatti sottoscritto un contratto di durata triennale 2019-2021 che disciplina i criteri di applicazione dei vari istituti previsti dall'art. 7 del CCNL lasciando alla contrattazione annuale la definizione della ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo. Nella riunione di contrattazione del 19.09.2022 è stato stabilito, in attesa della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL delle autonomie locali, di prorogare di un ulteriore anno il contratto decentrato 2019-2021, applicando a tal fine gli stessi criteri per i vari istituti previsti dall'art. 7 del CCNL anche per il 2022.

Il prosieguo della relazione tratterà della destinazione delle risorse che viene disciplinata dall'accordo riferito all'annualità 2022. Si sottolinea in proposito che in sede di contrattazione triennale non sono stati assunti impegni che vincolano in modo permanente le risorse dell'Ente.



**MODULO I: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E
SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), appartiene alla tipologia dei contratti integrativi economici, che costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti ad uno specifico anno, nella fattispecie l'anno 2022.

Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione integrativa e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge.

Data di sottoscrizione ipotesi accordo	23 Novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale della CCIAA - Dott. Marco Randellini – Presidente Dott. Mario Del Secco - componente Organizzazioni sindacali: FP CGIL – CISL FPS – UIL FPL Componenti RSU: Miria Valdarnini Massimiliano Daveri Marco Grazzini Giorgio Soldati Paola Guarino
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena assunto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale in distacco sindacale
Materie trattate dal contratto integrativo annuale	a) Ripartizione Fondo risorse decentrate 2022 b) Premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale d) Indennità di condizioni di lavoro e) Incentivi per concorsi a premio f) Welfare aziendale ex art. 72 CCNL 21/05/2018



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p><u>Adozione del Piano della Performance 2022 - 2024</u>: deliberazione presidenziale n. 2 del 31.01.2022 ratificata dalla Giunta Camerale con la deliberazione n. 12/2022</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo-Siena ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) previsto dall'art. 1 della L. n. 190/2012:</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione presidenziale n. 1 del 31.01.2022 ratificata dalla Giunta Camerale con la deliberazione n. 11/2022</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo-Siena ha adottato il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2022-2024 (PIAO) previsto della L. 113/2021</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 66/2022 – modificato con deliberazione di giunta n. 84/2022</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2021 della Camera di Commercio di Arezzo-Siena è stata approvata con deliberazione n. 49/2022 ed è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, in data 10/06/2022.</p>



MODULO II: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

a) e b) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo e quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta in data 23 novembre 2022 contiene disposizioni in merito alla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021. Applicando quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009, con la contrattazione decentrata la Camera di Commercio di Arezzo-Siena, in coerenza con i propri obiettivi strategici, si propone di migliorare la performance organizzativa per incrementare la qualità dei servizi erogati e quella individuale attivando politiche caratterizzate da equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione e, soprattutto, incentivando il merito, la trasparenza, l'impegno e la qualità della prestazione attraverso principi di selettività.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022 è così articolato:

Premessa

Definisce i soggetti destinatari della presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2022, stabilendo che si applica a tutto il personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena assunto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale in distacco sindacale.

Art. 1: Finanziamenti per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Le parti prendono atto, a seguito dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 - più ampiamente illustrate nelle "Considerazioni finali" (parte A) – e dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 dell'ammontare del Fondo delle risorse decentrate anno 2022, pari ad € 655.887,00 suddiviso, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in risorse stabili (€ 341.673,44) e risorse variabili (€ 314.213,56). Le parti danno atto di quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Camerale n. 114 nella riunione del 31.10.2022 in merito alla quantificazione definitiva del Fondo, come riportato nel prospetto che segue:



Fondo per le risorse decentrate	Anno 2022
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (risorse stabili)	€ 341.673,44
Risorse variabili	€ 314.213,56
Totale	€ 655.887,00

All'importo di € 655.887,00 si aggiungono le risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo per la contrattazione integrativa (v. Circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato), destinate al finanziamento dei compensi relativi a:

Concorsi a premio	€ 1.000,00
Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	€ 1.000,00

Art. 2: Utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

La ripartizione e la destinazione delle risorse stabili mirano al finanziamento in via prioritaria degli istituti che hanno carattere di certezza, continuità e stabilità derivanti anche da impegni preventivamente assunti dalle precedenti contrattazioni decentrate e che di seguito vengono riportati:

- 1) risorse finanziarie per interventi selettivi miranti a riconoscere la progressione orizzontale ai dipendenti in possesso delle competenze adeguate al profilo e categoria di inquadramento;
- 2) risorse finanziarie sufficienti a garantire importi obbligatori previsti dai CCNL ed in particolare con riferimento all'erogazione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22/01/2004.

Le risorse complessive vengono pertanto utilizzate secondo quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente dall'Ente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento in via prioritaria degli istituti che hanno carattere di stabilità, di certezza e continuità, derivanti anche da impegni preventivamente assunti dalle precedenti contrattazioni decentrate e che di seguito vengono riportati:



1. progressioni economiche nella categoria;
2. indennità di comparto di cui all'art. 33 CCNL 22/01/2004.

Dalle risorse stabili pari ad € 341.673,44 sono stati decurtati i seguenti valori:

UTILIZZO RISORSE STABILI:	€ 341.673,44
1) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica nella categoria: le progressioni economiche orizzontali già attribuite negli anni hanno un costo complessivo di € 175.258,48 <p style="text-align: right;">€ 175.854,13</p>	
2) Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. <p style="text-align: right;">€ 39.884,13</p>	
TOTALE DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	€ 215.738,26
RISORSE STABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	€ 125.935,18

Le risorse disponibili per la contrattazione sono pari ad € 125.935,18 relative alle risorse stabili disponibili a cui si sommano € 314.213,56 delle risorse variabili e saranno utilizzate come di seguito indicato:

Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il pagamento di detti compensi avviene solo a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dall'attività di programmazione della Camera di Commercio di Arezzo-Siena. Il sistema di incentivazione del personale camerale, pertanto, si fonda sulla produttività su base annua , che verrà corrisposta secondo quanto previsto dall'allegato 8: "Metodologia di valutazione della qualità della prestazione personale non dirigenziale" del sistema di misurazione e valutazione della Camera di Commercio di Arezzo-Siena approvato con la delibera di giunta n.89 del 7/12/2020 e sue successive modifiche ed integrazioni	€ 431.848,74
Compensi per le indennità di condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21/05/2018	€ 8.300,00 € 6.500,00



Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (per valori di cassa si intendono contanti e assegni) compete un'indennità giornaliera. Tale indennità compete per le sole giornate di effettiva movimentazione di valori: vengono confermati i criteri di cui all'art. 10 c. 1 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena per il triennio 2019-2021, così come prorogato anche per l'anno 2022 come risulta dal verbale della riunione di contrattazione del 19.09.2022. Le ipotesi di attività disagiate di cui all'art. 10 c. 2 del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Arezzo-Siena vengono individuate nella conduzione di autoveicoli. Agli autisti dell'Ente viene attribuita un'indennità giornaliera di € 4,00 per ogni giornata di presenza in servizio.	€ 1.800,00
TOTALE SPESA COMPLESSIVA RISORSE VARIABILI ANNO 2022	€ 440.148,74

Anche per l'anno 2022 le risorse destinate al finanziamento eventuale delle altre indennità previste dal CCNL 21/05/2018 vengono utilizzare per incrementare quelle previste per l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi.

Eventuali economie che si verificheranno al 31/12/2022 nei singoli istituti saranno utilizzate per incrementare l'importo destinato alla produttività.

Le **risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**, pari ad € **1.000,00**, sono destinate:

- al finanziamento dei compensi relativi ai **concorsi a premio**: sulla base delle previsioni dell'art. 31 comma 3 lett. d) del CCNL 21/01/2004 e dell'art. 43 della legge n. 449/1997 al funzionario nominato responsabile della fede pubblica o suo delegato incaricato di verbalizzare nei concorsi a premio è attribuito un compenso determinato nella misura del 30% dell'ammontare del provento introitato dalla Camera di Commercio

Resta inteso che le predette risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo saranno rese disponibili soltanto a seguito della verifica dei compensi introitati a tale titolo nel corso dell'anno di riferimento (i predetti introiti, calcolati ad oggi in via presuntiva, potranno essere definitivamente accertati solo a fine anno, al termine delle attività).

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI si limita necessariamente a disciplinare le materie previste dai vigenti contratti nazionali, tenendo conto degli effetti introdotti dal nuovo modello di relazioni sindacali,



che ai sensi dell'art. 40 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/2009, prevede che la contrattazione collettiva deve limitarsi a determinare i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Resta inteso che ogni disciplina derivante da precedenti accordi deve intendersi disapplicata. Le materie non previste dal presente CCDI saranno, pertanto, definite dall'Amministrazione in via unilaterale, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali (informazione, confronto ove previsto).

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

Si attesta che il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* utilizzato ai fini della corresponsione degli incentivi per la produttività, individuale e organizzativa adottato dalla Camera di Commercio di Arezzo-Siena risulta coerente con le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi ed è stato adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 74/2017.

Le logiche del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, infatti, sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

I compensi destinati ad incentivare la produttività e il 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.

I criteri di erogazione dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono definiti nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" (SMVP) dell'Ente approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 38 del 08/05/2019, aggiornato con deliberazione n.89 del 7.12.2020 e n.118 del 29.12.2021, pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente":

https://www.as.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/sistema_di_misurazione_2021.pdf

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Come già illustrato al punto d), la distribuzione dei premi diretti ad incentivare la produttività è collegata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, così come definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno e più dettagliati nel Piano della Performance 2022-2024, confluito poi nel Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2022-2024 (PIAO), adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 66/2022 e modificato con deliberazione di giunta n. 84/2022, ritenuti strategici in ottica di



miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese.

In particolare l'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

- ◆ **Innovazione e Dinamicità:** evoluzione costante delle tecniche e dei metodi per una risposta dinamica all'evoluzione del contesto e dei bisogni;
- ◆ **Centralità dell'Utenza:** orientamento dell'azione alla piena soddisfazione dei bisogni dell'utenza, mediante l'instaurazione nel tempo di un rapporto privilegiato con la stessa, volto alla creazione di relazioni stabili e durature;
- ◆ **Professionalità e Competenza:** valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità del servizio.

La *vision* della Camera di Commercio di Arezzo-Siena può riassumersi nella seguente strategia: *“creare condizioni favorevoli ad un equilibrato sviluppo sociale ed economico del territorio di competenza, supportando le imprese nell'accrescimento della loro competitività sui mercati, aprendosi verso le innovazioni organizzative e tecnologiche e valorizzando le risorse endogene del territorio medesimo”*.

Gli obiettivi individuati per l'attuazione della propria strategia di azione nel corso dell'anno 2022 sono articolati secondo le **quattro prospettive della Balanced Scorecard (BSC)**:

- **Imprese, Territorio e Consumatori:** questa prospettiva è orientata a misurare il grado di soddisfazione del tessuto economico-sociale, valutando la capacità dell'Ente di individuare i bisogni specifici del territorio e degli utenti, al fine di garantire la piena soddisfazione delle esigenze e delle aspettative;
- **Processi Interni:** questa prospettiva è orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia con il quale l'Ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;
- **Apprendimento e Crescita:** questa prospettiva è orientata alla valorizzazione delle potenzialità interne dell'Ente per una crescita del personale in termini di competenze e motivazione, nonché al potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;
- **Economico-Finanziario:** questa prospettiva è orientata al monitoraggio degli aspetti economico-finanziari in relazione alla programmazione svolta e, quindi, a valutare la gestione dell'Ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e contenimento dei costi.

Gli obiettivi strategici della Camera di Commercio di Arezzo-Siena sono declinati nel Piano della Performance 2022-2024 in obiettivi e piani operativi, ai quali risultano collegate, in termini di risultati attesi, le risorse destinate dalla contrattazione decentrata. Il piano è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, al seguente indirizzo:

https://www.as.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/trasparenza/piano_della_performance_2022-2024_cciaa_arezzo-siena_aggiornato.pdf

Si sottolinea, inoltre, che l'intero sistema di programmazione e pianificazione in essere presso l'Ente Camerale, e quindi parte degli obiettivi del Piano della performance, hanno un monitoraggio a



livello generale grazie all'apposito sistema di benchmarking "Kronos" che consente un'analisi analitica sia su base nazionale che su base regionale.

In conseguenza di quanto sopra riportato, il sistema adottato consente all'Ente, a fine esercizio, di misurare e, quindi, di valutare in modo agevole, tenendo anche conto dei comportamenti agiti da ciascuno, il livello di raggiungimento degli obiettivi, gli eventuali scostamenti, le aree di miglioramento.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si riepiloga infine che la presente ipotesi di contratto è fondata su alcuni importanti presupposti:

- incentivare i progetti e gli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi strategici del Piano della Performance;
- assicurare il collegamento tra programmazione strategica e operativa;
- collegare in modo dinamico il *quantum* della somma complessivamente erogabile a titolo di compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi (performance) al raggiungimento di obiettivi operativi, individuali e di gruppo, derivanti dal Piano della Performance;
- definire in modo unitario, chiaro e trasparente le risorse di cui al punto precedente, al fine di indicare l'investimento sull'organizzazione che gli Organi della Camera di Commercio hanno inteso rendere disponibile per incentivare il miglioramento dei servizi.

CONSIDERAZIONI FINALI

In ultimo, con riferimento ai **vincoli normativi e contrattuali** si evidenzia quanto segue:

A) Rispetto delle disposizioni dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. La stessa norma ha abrogato le precedenti disposizioni.

Sulla materia si sono succedute varie disposizioni che hanno determinato nel tempo il contenimento e la riduzione del Fondo: art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, art. 1 comma 1 lett. A) del DPR n. 122/2013, art. 1 comma 456 L. n.147/2013, art. 1 comma 236 L. n. 208/2015. L'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 ha stabilito che dall'01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del



personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. La stessa norma ha abrogato le precedenti disposizioni. Il limite da rispettare è stato ricostruito separatamente per le due sedi, in fase di prima costituzione del fondo unificato, ottenendo un importo complessivo di € 662.735,42. Il CCNL del 21/05/2018 nel prendere atto del vigente limite di legge, fa tuttavia salvi con la dichiarazione congiunta n. 5 gli incrementi del Fondo disposti dall'art. 67 comma 2 lett. a) e b), corrispondenti rispettivamente ad €. 8.403,20 e ad €. 7.798,91 come dettagliatamente esposte nella relazione tecnica per la costituzione del Fondo in oggetto. Non rientrano nel limite neppure gli adeguamenti che si sono resi necessari per un'omogenea applicazione dello stesso contratto nella CCIAA esito dell'accorpamento, pari ad €. 5.736,74.

Tenuto conto che le risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative per l'anno 2022 sono pari ad € 164.170,00 e che il fondo dei dirigenti come costituito con deliberazione di giunta n. 78/2022 è pari ad € 272.252,65 a cui vanno detratti € 7.103,04 quali risorse escluse dal limite del 2016, si certifica il rispetto del vincolo del 2016 nel suo complesso come meglio di seguito specificato:

Fondi del personale dirigente, non dirigente e titolare di Posizione Organizzativa anno 2016		1.109.250,00
Importo del Fondo sottoposto a certificazione anno 2022 del personale non dirigente al netto delle risorse escluse dal vincolo del 2016 dovute agli adeguamenti contrattuali	639.684,89	
Importo del Fondo sottoposto a certificazione anno 2022 del personale dirigente al netto delle risorse escluse dal vincolo del 2016 dovute agli adeguamenti contrattuali	265.149,61	1.069.004,50
Risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative	164.170,00	
Risorse ancora disponibili rispetto al vincolo delle risorse anno 2016		40.245,50

- B) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dai CCNL:** le fonti di alimentazione del Fondo e la loro quantificazione sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.
- C) Finanziamento del welfare aziendale:** gli interventi di welfare aziendale previsti dall'accordo integrativo per il 2021 sono finanziati in apposita e distinta voce di bilancio, come previsto dall'art. 72 comma 2 del CCNL 2018, nel limite degli stanziamenti previsti



nel 2018 dalle precedenti Camere di Commercio di Arezzo e Siena che è pari ad € 14.500,00.

Per informazioni più dettagliate circa il Fondo per le risorse decentrate si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria.

Arezzo, 01 dicembre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Marco Randellini)