

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2020**  
**(articolo 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**  
**redatta secondo lo schema di cui alla Circolare n. 25 del 16 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, e l'art. 4 comma 3 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 22 gennaio 2004 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 spetti 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 2020 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'elemento di

novità rispetto alla previgente Legge 208/2015 consiste nel non dover tenere conto della riduzione del personale in servizio.

Inoltre si è data applicazione al nuovo Contratto Collettivo di lavoro stipulato in data 21/05/2018 per le Funzioni Locali, comparto all'interno del quale è inserita la Camera di Commercio, comprendendo la totalità degli istituti previsti.

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 2020 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, superati la particolare situazione di pre accorpamento delle due Camere di Commercio di Arezzo e Siena ed il primo impatto con la complessità applicativa dei nuovi istituti previsti dal CCNL del 21/05/2018, ha dato piena applicazione all'art. 8 dello stesso CCNL. E' stato pertanto concordato un contratto di durata triennale 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. Il prosieguo della relazione tratterà della destinazione delle risorse che viene disciplinata dall'accordo riferito all'annualità 2019. 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 2020.

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.

<b>Data di sottoscrizione ipotesi accordo</b>	<b>16 Novembre 2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2020 – 31/12/2020 01/01/2020 – 31/12/2022 per gli aspetti giuridici
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Segretario Generale f.f. della CCIAA - Dott. Marco Randellini – Presidente Vice Segretario e Dirigente Area II – Dott. Lorenzo Bolgi - componente Dirigente Area IV – Dott. Mario Del Secco - componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL – CISL FP – UIL FPL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL – CISL FPS – UIL FPL</p> <p>Componenti RSU: Domenico Asprella (firmatario) Miria Valdarnini (firmataria) Massimiliano Daveri (firmatario) Marco Grazzini (firmatario) Duccio Marconi (firmatario) Giorgio Soldati (firmatario) Paola Guarino (firmatario) Manuela Bartali (firmatario)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Arezzo assunto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi incluso il personale in distacco sindacale

<b>Materie trattate dal contratto integrativo annuale</b>	a) Ripartizione Fondo risorse decentrate 2020 b) Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali c) 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				
<b>Materie trattate dal contratto integrativo triennale</b>	a) Procedure di contrattazione b) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance d) Criteri per la definizione delle procedure relative alle progressioni economiche e) Misura delle indennità correlate alle condizioni di lavoro f) Differenziazione del premio individuale g) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa				
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="360 949 587 1352"> <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b> </td> <td data-bbox="595 949 1501 1352"> In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno </td> </tr> <tr> <td data-bbox="360 1359 587 1818"> <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> </td> <td data-bbox="595 1359 1501 1818"> <p>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il <b>Piano della Performance</b> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p><u>Adozione del Piano della Performance 2020 - 2022</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 5 del 31/01/2020 – modificato con deliberazione n. 30 del 13/05/2020 e deliberazione n. 65 del 22/09/2020</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il <b>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)</b> previsto dall'art. 1 della L. n. 190/2012:</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 6 del 31/01/2020</p> </td> </tr> </table>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno	<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>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il <b>Piano della Performance</b> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p><u>Adozione del Piano della Performance 2020 - 2022</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 5 del 31/01/2020 – modificato con deliberazione n. 30 del 13/05/2020 e deliberazione n. 65 del 22/09/2020</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il <b>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)</b> previsto dall'art. 1 della L. n. 190/2012:</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 6 del 31/01/2020</p>
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno				
<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>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il <b>Piano della Performance</b> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009:</p> <p><u>Adozione del Piano della Performance 2020 - 2022</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 5 del 31/01/2020 – modificato con deliberazione n. 30 del 13/05/2020 e deliberazione n. 65 del 22/09/2020</p> <p>La Camera di Commercio di Arezzo ha adottato il <b>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)</b> previsto dall'art. 1 della L. n. 190/2012:</p> <p><u>Adozione del Piano</u>: deliberazione della Giunta Camerale n. 6 del 31/01/2020</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 <b>Relazione della Performance</b> per l'anno 2020 della Camera di Commercio di Arezzo-Siena è stata approvata con deliberazione n. 32 del 19/05/2020 ed è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, in data 03/06/2020.</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 16 novembre 2020 contiene disposizioni in merito alla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020. 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 2020 è così articolato:

#### Premessa

Definisce i soggetti destinatari della presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2020, 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 2020, pari ad € 622.681,00 suddiviso, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in

risorse stabili (€ 323.417,00) e risorse variabili (€ 299.264,00). Le parti danno atto di quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Camerale n. 11 del 06/03/2020 in merito alla quantificazione definitiva del Fondo, come riportato nel prospetto che segue:

Risorse stabili	€ 323.417,00
Risorse variabili	€ 299.264,00
<b>Totale Fondo delle risorse decentrate 2020</b>	<b>€ 622.681,00</b>

All'importo di € 622.681,00 si aggiungono le risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo, per un importo complessivamente stabilito in via preventiva pari ad € 1.000,00= da verificare a consuntivo.

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

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività rappresentano, come disposto dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018 relativo al personale del comparto "Funzioni Locali", quelle da utilizzare per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) da parte della delegazione di parte pubblica e di quella di parte sindacale nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 68 del medesimo CCNL.

Le risorse decentrate, pari per l'anno 2020 ad € 622.681,00 sono ripartite in risorse stabili per € 323.417,00 ed in risorse variabili per € 299.264,00. Si precisa che non vi sono economie derivanti dall'anno precedente.

Dalle suddette risorse stabili vanno decurtate in via previsionale le somme destinate ad istituti previsti da precedenti accordi, che non rappresentano oggetto di contrattazione per l'anno in corso per complessivi € 242.210,00. I valori si riferiscono al finanziamento:

- \* **Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica nella categoria:** con riferimento alle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali si deve tenere presente quanto già attribuito negli anni dal 2000 al 2019 per un costo complessivo di € 191.582,00. Le risorse previste prudenzialmente per l'anno 2020 in misura pari ad € 202.110,00 consentono, inoltre, il riconoscimento di progressione economica orizzontale a seguito di selezione per merito con decorrenza 01/07/2020, secondo i criteri e le modalità definiti dal successivo art. 3, stabilendo che la somma eventualmente non utilizzata a consuntivo vada ad incrementare la produttività dell'anno corrente.
- dell'**indennità di comparto**, di cui all'art. 33 del CCNL 22/01/2004: € 40.100,00.

Le risorse stabili ancora disponibili sono pari ad € € 81.207,00 (€ 323.417,00 - € 242.210,00), sono state utilizzate dalla contrattazione in primo luogo per il finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali (istituto con carattere di stabilità, di certezza e continuità). Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali riferite all'anno 2020, da attribuire ad una quota massima del 50% del personale in possesso dei requisiti, sono state stimate nel valore

prudenziale di € 10.528,00. Le ulteriori risorse stabili che rimangono disponibili nella misura di € 70.679,00 vengono destinate al sostegno di ulteriori interventi di salario accessorio, ad integrazione della quota delle risorse variabili. Pertanto le **risorse variabili**, pari ad € **299.264,00**, sono incrementate della rimanenza delle risorse stabili non utilizzate di € 70.679,00, per un importo totale di € **369.943,00**.

Ne consegue che le rimanenti **risorse decentrate contrattate** nell'anno in oggetto, pari ad € **369.943,00**, sono così destinate:

- \* € 372.171,00 per erogare **compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale** come previsto dalle lett. a) e b) dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018. Lo stanziamento include le risorse necessarie per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale disciplinato dall'art. 69 del CCNL.

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**, composta di due elementi valutativi:

- A) il primo incide per il 50% del punteggio teorico massimo disponibile e prende in considerazione:
- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo → valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati, ossia dei risultati realizzati;
  - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali → valutazione del grado di raggiungimento di obiettivi predeterminati, ossia dei risultati realizzati;

Gli importi destinati alla performance organizzativa verranno erogati nella seguente misura:

<b>Livello di raggiungimento degli obiettivi</b>	<b>% erogazione risorse</b>
≤ 60%	0
61% - 70%	70%
71% - 80%	80%
≥ 80%	100%

Gli obiettivi assegnati a singoli dipendenti o a gruppi di dipendenti devono essere:

- sfidanti e tali da determinare un significativo miglioramento della performance e della qualità dei servizi erogati dall'Ente;
- chiari, specifici, concreti, misurabili e raggiungibili;
- proporzionali a ruolo, inquadramento, profilo professionale del dipendente;
- ponderati in rapporto agli altri obiettivi al fine di misurarne i differenti livelli d'importanza/priorità;
- riferiti all'arco temporale di norma gennaio-dicembre di ogni anno;

- proporzionali al periodo/arco temporale entro il quale devono essere raggiunti i risultati attesi;
- conosciuti dal dipendente cui vengono assegnati.

B) il secondo incide per il 50% del punteggio teorico massimo disponibile e prende in considerazione in modo specifico la qualità delle prestazioni individuali del dipendente, ossia alle competenze dimostrate sia professionali che organizzative → valutazione della qualità della prestazione individuale.

In caso di distacco sindacale saranno adottati i seguenti criteri:

- a) l'Ente camerale acquisisce dall'Organizzazione Sindacale per quanto di competenza la valutazione del dipendente in distacco sindacale, anche ai fini della partecipazione dello stesso ad eventuali procedure finalizzate all'attribuzione di progressioni economiche orizzontali;
- b) la corresponsione del trattamento economico accessorio legato alla produttività sarà commisurata all'effettiva partecipazione del dipendente in distacco sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il punteggio comunicato dall'Organizzazione Sindacale sarà moltiplicato per un fattore commisurato alla effettiva presenza presso l'Ente camerale, il cui valore varia da 1 a 0 in caso di distacco a tempo pieno.

La produttività sarà attribuita ai dipendenti in relazione ai risultati ottenuti a seguito della valutazione operata dai Dirigenti ed effettuata sulla base della partecipazione ai risultati di squadra e del rendimento individuale dimostrato nell'espletamento delle correnti attività. Detta valutazione sarà effettuata sulla base dei criteri riportati nelle schede di valutazione. L'attribuzione dei compensi diretti al miglioramento dei servizi e ad incentivare la produttività è attuata in unica soluzione annuale, dopo la verifica dei risultati.

- **€ 8.300,00** per il pagamento delle **indennità di condizioni di lavoro art. 70 bis CCNL 21/05/2018** 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.

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 per il triennio 2019-2021 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.

Anche per l'anno 2020 le risorse destinate al finanziamento eventuale delle altre indennità previste dal CNL 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 31/12/2020 nei singoli istituti saranno utilizzate per incrementare l'importo destinato alla produttività.

Per maggiori dettagli relativamente al Fondo risorse decentrate si fa rinvio alla relazione tecnico



finanziaria.

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, sopra richiamato, 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 pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente"(v. allegato n. 2).

#### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Dall'anno 2015 è di nuovo possibile l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali, considerato che il divieto disposto dall'art. 9 comma 1 del D.L. n. 78/2010 cessa i propri effetti al 31/12/2014.

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Arezzo-Siena al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Nel limite delle risorse annualmente destinate a detto istituto e nel rispetto delle disposizioni contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Nell'anno 2020 le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, calcolata (con arrotondamento per eccesso o per difetto) nella misura del 50% dei dipendenti, per ogni categoria giuridica (B, C e D), che presentano i requisiti.

Poiché la selezione avviene sulla base delle valutazioni riportate dal dipendente nei tre anni precedenti, non risultando omogenei i sistemi di valutazione in essere nelle precedenti Camere di Commercio di Arezzo e Siena per gli anni 2017 e 2018, è stato deciso di istituire due graduatorie separate per le due sedi. Nell'ambito di ciascuna graduatoria verrà selezionata una quota massima pari al 50% degli aventi diritto della categoria di appartenenza.

Alle progressioni economiche orizzontali riferite all'anno 2020 sono assegnate risorse stabili per un valore massimo prudenziale di € 11.000,00.

Le parti hanno concordato i seguenti criteri per procedere al riconoscimento di nuove progressioni economiche orizzontali attraverso una procedura selettiva:

- 1) possono partecipare alla selezione i dipendenti di ruolo dell'Ente camerale che alla data della selezione abbiano maturato un'anzianità di servizio in ruolo di almeno 24 mesi nella categoria economica di appartenenza;
- 2) per il personale trasferito per mobilità, nel caso in cui si verifichi il riconoscimento della progressione orizzontale attribuita dall'Ente di provenienza dopo l'assunzione, il dipendente non concorre all'attribuzione di uguale beneficio presso l'Ente camerale nel biennio preso a riferimento dal CCNL;
- 3) Per il punteggio del 2019 farà riferimento ai valori relativi al raggiungimento degli obiettivi ed a quelli dei comportamenti senza tenere conto rispettivamente dei coefficienti riferiti alle giornate di presenza ed alle ore lavorate.

4) Dovranno essere riportate le annualità precedenti alla nuova scala di valore espressa in centesimi. Pertanto, in relazione al biennio 2017-2018 per la sede di Arezzo si farà riferimento in misura paritaria alla votazione ottenuta in merito al raggiungimento degli obiettivi senza considerare l'indice di complessità ed in relazione alla qualità della prestazione individuale non corretta di norma dall'indice di presenza. Per la sede di Siena si prenderanno in considerazione di norma i punteggi di cui alla lett. d) della scheda di valutazione della produttività individuale. Per le P.O. della sede di Siena si prenderanno in considerazione i punteggi relativi alla qualità della prestazione. Nell'ambito della categoria D si procederà alla selezione riportando a centesimi i punteggi conseguiti nelle rispettive scale di valore dai dipendenti titolari e non titolari di P.O.

4) Alla selezione di merito si accede mediante domanda, presentata dall'interessato anche per e-mail entro il termine di 12 giorni feriali, a pena di decadenza, decorrenti dalla data di sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2020;

5) La graduatoria della selezione, per ciascuna categoria, viene approvata con provvedimento del Segretario Generale f.f.; in caso di parità di punteggio precede chi ha la maggiore anzianità di servizio (in ordine di priorità: nella categoria od ex q.f., nella carriera, presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.

6) I punteggi saranno attribuiti ai singoli dipendenti utilizzando la media dei valori riconducibili all'apporto individuale riportati negli anni 2017-2019 in sede di valutazione;

7) Le progressioni economiche saranno attribuite a condizione che il punteggio medio riportato dai candidati sia pari almeno al 70% del massimo ottenibile per la sede di Arezzo e corrispondente per la sede di Siena alla valutazione medio alta, riportata per i dipendenti titolari di P.O. alla scala di valore della relativa scheda.

Per l'anno 2020 le parti hanno convenuto che la progressione orizzontale abbia decorrenza dall'01/07/2020.

#### **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 2020 (deliberazione del Consiglio Camerale n.23 del 7/11/2019) e più dettagliati nel Piano della Performance 2020-2022, adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 5 del 31/01/2020, 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 2020 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 2020-2022 in obiettivi e piani operativi, ai quali risultano collegate, in termini di risultati attesi, le risorse destinate dalla contrattazione decentrata (per approfondimenti si rinvia al Piano della Performance 2020-2022 della Camera di Commercio di Arezzo-Siena, 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\\_2020-2022\\_cciaa\\_arezzo-siena.pdf](https://www.as.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/trasparenza/piano_della_performance_2020-2022_cciaa_arezzo-siena.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.

Le Camere di Commercio di Arezzo e Siena, fra le prime in Italia, hanno sviluppato da anni (a partire dal 2004), nell'ambito di un progetto concepito prima dall'Unione regionale e poi adottato da Unioncamere nazionale, la metodologia del confronto con le altre realtà camerali in un clima di collaborazione positiva, finalizzata al miglioramento delle prestazioni dei servizi camerali oggetto

delle analisi. I processi lavorativi principali dell'attività camerale sono stati oggetto di focus specifici, che hanno analizzato in particolare:

- i tempi delle prestazioni all'utenza;
- i tempi di pagamento dei fornitori;
- le quantità di unità di servizio erogato,

ponendo il tutto in rapporto con le dotazioni di risorse umane, per analizzare i profili di economicità e di efficienza nell'erogazione dei servizi.

Negli anni si è sicuramente registrato un miglioramento generale delle prestazioni, seppure con minori risorse umane, registrandosi un incremento della produttività del lavoro.

Consapevole dell'importanza del confronto, la Camera di Commercio di Arezzo-Siena si pone, pertanto, obiettivi di miglioramento misurabili - il cui target, quando possibile, tiene conto degli esiti del benchmarking, cioè del confronto delle performance, - che non sono solo un obbligo di legge, ma l'unica opzione possibile per un approccio "manageriale" allo svolgimento delle sue finalità.

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.

Da tutto ciò emerge chiaramente, ferma restando la possibilità di apportare miglioramenti (e soprattutto semplificazioni) anche in questo ambito, che la Camera di Commercio di Arezzo-Siena ha compiuto uno sforzo a 360 gradi per dare compiuta attuazione ai principi gestionali e legislativi, tesi ad includere all'interno del sistema di programmazione e valutazione anche gli aspetti riconducibili all'erogazione della premialità e dei trattamenti incentivanti, definendo chiaramente e preventivamente cosa fare e valutando successivamente il come.

#### **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:

- 1) incentivare i progetti e gli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi strategici del Piano della Performance;
- 2) assicurare il collegamento tra programmazione strategica e operativa;
- 3) 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;
- 4) 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. 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) dello stesso contratto. Pertanto, il limite da rispettare, al netto delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo diventa pari ad € 641.325,47 (importo complessivo Arezzo-Siena al netto del Fondo P.O. determinato per l'anno 2016) + € 21.409,95 (adeguamenti al CCNL 2018 al di fuori del limite), = € 662.735,42. La quantificazione del Fondo 2020 certificata in € 622.681,00= si colloca ampiamente al di sotto di tale limite.

Alle suddette risorse di € 622.681,00 si aggiungono quelle temporaneamente allocate all'esterno del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, non soggette al rispetto del vincolo dell'art. 1 comma 236 della L. 208/2015, che per l'anno 2020 ammontano ad € 1.000,00=, per un totale di € 623.681,00.

**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** in coerenza con quanto sopra affermato gli interventi di welfare aziendale previsti dall'accordo integrativo per il 2020 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, 16 novembre 2020

IL SEGRETARIO GENERALE FF.  
