

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023 – 2025

#### **I MODULO: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo**

<i>Data di sottoscrizione</i>		20/07/2023
<i>Periodo temporale di vigenza</i>		2023 - 2025
<i>Composizione della delegazione trattante</i>		Parte Pubblica: Avv. P. Viscusi Segretario Generale Dr. E. Di Russo Vice Segretario Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - RSU - CGIL FP - CISL FP - UIL FPL - CSA RAL  Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU CIGL FP CISL FP UIL FPL CSA RAL
<i>Soggetti destinatari</i>		Il CCI si applica al personale dipendente dell'Ente di categoria non dirigenziale.
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>		Risorse per il trattamento accessorio del personale dipendente.
<i>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</i>	<i>Intervento dell'Organo di controllo interno</i>	E' stata acquisita l'attestazione dell' 'Organo di controllo interno in data
		L'Organo di controllo interno
		E' stato adottato il PIAO 2023 - 2025
	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	
<i>Eventuali osservazioni</i>		

**Il MODULO: Illustrazione dell'articolazione del Contratto Collettivo Integrativo e relativa attestazione per il personale dipendente di categoria non dirigenziale relativa della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratti collettivi nazionali.**

La contrattazione collettiva integrativa è intervenuta sulle materie specificamente previste dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, dettando una disciplina coerente e compatibile con quanto in esso contenuto e l'accordo risulta articolato su disposizioni di carattere più generale e altre di aspetto marcatamente economico, come la ripartizione delle risorse, i criteri per l'attribuzione di compensi e indennità varie. :

In coerenza con le previsioni normative complessivamente vigenti in materia di valutazione e premialità il Sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente valuta, appunto, e premia sia la performance organizzativa collettiva che la performance individuale in base ai risultati collettivi e individuali ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nell'ambito della Performance dell'Ente. I compensi sono distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto complessivo e individuale.

All'interno del Contratto Collettivo Integrativo non vi sono effetti abrogativi impliciti, né richiami a precedenti contratti.

I risultati attesi dall'Ente dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo sono il miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dall'Ente nella sua totalità, in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

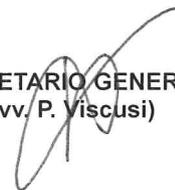
Il Contratto Collettivo Integrativo definisce per il triennio 2023 – 2025 i criteri per la ripartizione annuale e la destinazione delle risorse finanziarie del Fondo Risorse Decentrate, già a decorrere dall'annualità 2023.

I benefici che l'Ente Camerale si attende sono correlati con gli strumenti del programma gestionale elaborato sulla base degli indirizzi di mandato e tenendo conto dei tradizionali documenti di programmazione adottati dall'Ente in base al DPR 254/2005 (Relazione Previsionale e Programmatica, Preventivo e Budget direzionale).

Il Dirigente dell'Area Servizi di supporto e per lo sviluppo  
(Dott. E. Di Russo)



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Avv. P. Viscusi)



**RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA**  
**DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023 – 2025**

**Modulo I – Riferimenti applicativi contrattuali**

La redazione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigenziale è avvenuta in adempimento ed in osservanza delle norme di settore e di riferimento espressamente previste in tale ambito dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022

Sezione I – Il Risorse complessive

Le risorse complessive annuali a disposizione per il personale camerale non dirigenziale sono quelle derivanti dalle singole costituzioni annuali dei relativi Fondi Risorse Decentrate di cui all'art.79 del citato CCNL.

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo Risorse Decentrate al personale camerale non dirigenziale**

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo

Le poste di destinazione sono determinate dalle singole voci componenti a livello finanziario i relativi Fondi annualmente costituiti.

Sezione I - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Si attesta che:

a) la spesa complessiva determinata dalla costituzione del Fondo Risorse Decentrate per i singoli anni di competenza trova imputazione ai sottoconti 321000 "Retribuzione Ordinaria", 321006 "Retribuzione accessoria" e 321016 "Progressioni economiche orizzontali" la cui copertura economica è assicurata nei singoli esercizi.

b) in coerenza con le previsioni in materia di valutazione, meritocrazia e premialità, di cui al D.Lgs n. 150/2009 l'Ente ha adottato un Sistema di misurazione e valutazione della performance, che misura, attraverso criteri selettivi l'apporto fornito in termini di performance organizzativa e individuale, al conseguimento degli obiettivi strategici e operativi previsti dalla Performance: originando, poi, una distribuzione dei compensi relativi secondo i suddetti criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale.

**Modulo III- Compatibilità economico - finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema di pagamento delle competenze è strutturato in modo da verificare correttamente, in sede di imputazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo. Inoltre per alcune voci, che vengono liquidate l'anno successivo, sono iscritti appositi debiti a Bilancio.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa di cui all'art.23, comma 2

del D. Lgs n.75/2017 (limite Fondo dell'anno 2016) risulta rispettato

Il limite attualmente vigente, dell'impossibilità di superamento del corrispondente valore del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2016 (di cui al D.Lgs. 75/2017, art.23, comma 2, al netto degli importi derivanti dalle fattispecie ricomprese in quanto indicato dalla circolare MEF n.19/2017) è fissato in complessivi € 588.409,36.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le risorse finanziarie destinate trovano corretta imputazione ai sottoconti 321000 "Retribuzione ordinaria", al sottoconto 321006 "Retribuzione accessoria" e 321016 "Progressioni economiche orizzontali", nel preventivo economico annuale di riferimento.

E.Q. Finanza

(Dott.ssa D. Baiano)

E.Q. Gestione risorse umane, sanzioni, protesti

(Dott. M. Colazingari)

**Il Dirigente dell'Area Servizi di supporto e per lo sviluppo**  
(Dott. E. Di Russo)