

Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-finanziaria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI ANNO 2022 E INTEGRAZIONE CCI 2021-2023 EX ART. 10 “CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO *(ai sensi dell’art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)*

La stesura del presente documento è stata predisposta in conformità alle indicazioni contenute nella Circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, ai fini di consentire al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e di quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

PARTE I –PREMESSA

Con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 13 ottobre 2016 è stata istituita la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza e Lodi, mediante accorpamento delle ex Camere di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, avvenuto il 18 settembre 2017.

La nota ARAN prot. 18640 del 22 maggio 2015, inviata ad Unioncamere, avente ad oggetto *“accorpamento Camere di Commercio e costituzione nuovo Ente ex art. 1, comma 5, L. 580/93 e s.m.i.; chiarimenti sulla costituzione delle risorse decentrate integrative e sull’attivazione dell’art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 e art. 26, comma 3, CCNL separata area dirigenziale”*, chiarisce che le risorse del nuovo Ente sono il risultato della sommatoria delle risorse dei Fondi delle cessate Camere di Commercio.

Con determinazione del Segretario Generale n. 818 del 23 giugno 2022, è stato definito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della Dirigenza della Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi per l’anno 2022 in conformità del CCNL dell’Area Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 17 dicembre 2020.

Inoltre, con determinazione del Segretario Generale n. 560 del 2 maggio 2022 è stato rideterminato il limite 2016, precedentemente quantificato in € 1.262.399,00, escludendo dal vincolo dell’art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 le risorse del Fondo dell’anno precedente e quelle relative ad incarichi esterni. Allo stesso tempo è stato sostituito l’importo relativo al Fondo della ex CCIAA di Lodi in quanto era stato riportato erroneamente quello del 2017 anziché quello dell’anno 2016, come di seguito indicato:

CCIAA	Vecchio Limite 2016	Ricalcolo nuovo Limite 2016 (a)	Economie anno precedente (b)	Nuovo limite 2016 (a-b)
Ex CCIAA Milano	€ 842.651,00	€ 842.651,00	€ 210.538,00*	€ 632.113,00
Ex CCIAA Lodi	€ 116.348,00	€ 116.474,07	€ 504,00**	€ 115.970,07
Ex CCIAA Monza Brianza	€ 303.400,00	€ 303.400,00	€ 0,00	€ 303.400,00
Totale	€ 1.262.399,00	€ 1.262.525,00	€ 211.042,00	€ 1.051.483,07

* risorse del Fondo anno precedente ex CCIAA Milano (2015 a valere sul 2016);

** risorse relative ad incarichi esterni ex CCIAA Lodi.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi: 22.09.2022 Contratto: 04.11.2022
Periodo temporale di vigenza		1.1.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Segretario generale (Presidente della delegazione) Dirigente Area Personale Organizzazione e Sportelli (componente) Dirigente Area Registro delle Imprese (componente) <u>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</u> F.P. C.G.I.L. U.I.L. FPL F.P. C.I.S.L. <u>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</u> U.I.L. FPL
Soggetti destinatari		Personale dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
Materie trattate dal Contratto Integrativo (descrizione sintetica)		Art. 1 – Campo di applicazione e durata Art. 2 – Criteri generali per la destinazione dei piani di Welfare Integrativo Art. 3 – Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2022 Art. 4 – Revisione artt. 7 e 11 del CCI 2021-2023
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno	La certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti è stata effettuata in data 13.10.2022.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2022-2024 – integrato nel PIAO (Allegato A) come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 63 dell’11.04.2022. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione “Amministrazione trasparente”.
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 – integrato nel PIAO (Allegato B) come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 63 dell’11.04.2022. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione “Amministrazione trasparente”.
		I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerali in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.
		Il Programma Pluriennale 2018-2022 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 15 del 16.7.2018. La Relazione Previsionale e Programmatica 2022 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 8 del 25.10.2021. La Relazione sulla Performance e sui risultati 2021 della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi è stata approvata dal Consiglio camerale con propria deliberazione n. 4 del 02.05.2022 ed allegata al bilancio di esercizio 2021.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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)

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto in oggetto.
- Articolo 2 vengono stabilite le modalità di utilizzo delle risorse relative al welfare integrativo.
- Articolo 3 definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2022.
- Articolo 4 prevede la revisione degli artt. 7 e 11 del CCI 2021-2023, in particolare l'interpretazione del c. 2 art. 7, l'abrogazione del c. 3 dell'art. 7 a seguito del refuso sull'art. 30 del CCNL 17.12.2020 pubblicato dall'ARAN il 25.05.2021, l'inserimento del c. 1-bis all'art. 11 e l'eliminazione di un periodo al c. 2 dell'art. 11 a seguito del refuso pubblicato dall'ARAN il 25.05.2021 sull'art. 30 c. 5 sopra indicato.

2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2022, quantificato con determinazione del Segretario Generale n. 818 del 23 giugno 2022 in euro **1.269.898,37**, è la seguente:

Riferimento CCNL 17.12.2020	Descrizione	IMPORTO	% sul totale Fondo 2022
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 888.928,86	70,00
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato e differenziazione art. 30 c. 2	€ 373.596,51	29,42
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 7.373,00	0,58
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale (0% Fondo)	€ 0,00	0,00
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	Da quantificare	0,00
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	€ 0,00	0,00
TOTALE	Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2022	€ 1.269.898,37	100,00

Si fa presente che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano nove dirigenti, di cui uno in aspettativa. Inoltre, un dirigente è assegnato temporaneamente – per il periodo dal 01.02.2022 al 31.01.2024 ai sensi dell'art. 23-bis c. 7 del D. Lgs. 30/03/2021 n. 165 – presso l'azienda speciale Formaper.

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2022 approvato con delibera di Consiglio Camerale n. 11 del 20 dicembre 2021.

Le economie che verranno eventualmente a determinarsi con l'effettivo utilizzo del Fondo saranno gestite in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti.

2.3 Effetti abrogativi impliciti.

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni del contratto collettivo in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le prestazioni lavorative del personale dirigente sono soggette al "Sistema di valutazione del personale dirigenziale" approvato con deliberazione di Giunta n. 38 del 26 febbraio 2018. Tale sistema, che recepisce le novità apportate dal D. Lgs. n. 74/2017, attribuisce particolare rilevanza ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno diretta responsabilità.

2.5 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressione orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni in merito ad esclusione di elementi automatici con l'anzianità di servizio)

Istituto non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

2.6) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009.

Il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pp.aa. ha disciplinato i sistemi di misurazione e di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi e economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi decentrati relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo, presupposto per l'assegnazione dei premi di risultato.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio, sono:

- I Programmi pluriennali;

- Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;
- I Piani delle Performance e le relative Relazioni annuali;
- Il Sistema della Performance;
- Le Relazioni sulla Premialità.

L'Ente utilizza un sistema, denominato "Progetti" nel quale vengono raccolti gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti.

Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo degli obiettivi assegnati e dei comportamenti agiti vengono trasferiti nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio individuale.

2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non si riportano altre informazioni utili.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Predisposta ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 nonché delle Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.07.2012 e n. 13 del 15.04.2016.

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022 è avvenuta con determinazione del Segretario Generale n. 818 del 23 giugno 2022, in applicazione delle regole contrattuali e normative attualmente vigenti.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dirigente viene di seguito dettagliata ed esplicitata, tenendo presente la distinzione tra risorse fisse e risorse variabili.

Con determinazione del Segretario Generale n. 560 del 2 maggio 2022 è stato rideterminato il limite 2016, precedentemente quantificato in € 1.262.399,00, escludendo dal vincolo dell'art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 le risorse del Fondo dell'anno precedente e quelle relative ad incarichi esterni. Allo stesso tempo è stato sostituito l'importo relativo al Fondo della ex CCIAA di Lodi in quanto riportato era stato erroneamente quello del 2017 anziché quello dell'anno 2016, come di seguito indicato:

CCIAA	Vecchio Limite 2016	Ricalcolo nuovo Limite 2016 (a)	Economie anno precedente (b)	Nuovo limite 2016 (a-b)
Ex CCIAA Milano	€ 842.651,00	€ 842.651,00	€ 210.538,00*	€ 632.113,00
Ex CCIAA Lodi	€ 116.348,00	€ 116.474,07	€ 504,00**	€ 115.970,07
Ex CCIAA Monza Brianza	€ 303.400,00	€ 303.400,00	€ 0,00	€ 303.400,00
Totale	€ 1.262.399,00	€ 1.262.525,00	€ 211.042,00	€ 1.051.483,07

* risorse del Fondo anno precedente ex CCIAA Milano (2015 a valere sul 2016);

** risorse relative ad incarichi esterni ex CCIAA Lodi.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2022, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali – Area dirigenza nonché del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020, è stato quantificato con la determinazione sopra indicata in **€ 1.269.898,37**:

Descrizione	Importo
Totale fondo anno 2022	€ 1.362.591,94
Totale fondi anno 2016 ex CCIAA di MI, MB e LO	€ 1.051.483,07
Somme che non concorrono alla costituzione del limite 2016 (*)	- € 218.415,30
Totale Fondo 2022 al netto delle somme che non concorrono alla costituzione del Limite 2016	- € 1.144.176,64
Riduzione rispetto limite 2016 (art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017)	- € 92.693,57
TOTALE FONDO ANNO 2022	€ 1.269.898,37

(*) risorse non rilevanti ai fini dei limiti di spesa previsto dal D.L. 135/2018 convertito in L. 12/2019 ex art. 56 c. 1 del CCNL 17.12.2020 per € 22.829,00 e ai fini del parere MEF prot. 257831 del 18.12.2018 ex art. 57 c. 3 ultimo periodo del CCNL 17.12.2020 per € 195.586,30

Relativamente al rispetto del limite 2016, si precisa che tale importo è stato calcolato in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative in vigore dal 2010 che hanno dettato limiti al salario accessorio sia del personale non dirigente che del personale dirigente; si ricorda che, da ultimo, l'art. 23 del D.lgs. 75 del 25 maggio 2017 dispone quanto segue “.... 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato... ”.

Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2022 verrà integrato con i compensi previsti per incarichi aggiuntivi, di cui all'art. 24 c. 3 del D. Lgs. 165/2001, nonché art. 60 c. 3 del CCNL Area delle Funzioni Locali – Triennio 2016-2018 – del 17.12.2020. Tali risorse, ai sensi della circolare MEF n. 16 del 2.5.2012, non rilevano ai fini del rispetto del limite.

Si riporta il dettaglio del calcolo effettuato per determinare il limite 2016:

Limite 2016	
ex Camera di commercio di Milano	€ 632.113,00
ex Camera di commercio di Lodi	€ 115.970,07
ex Camera di commercio di Monza Brianza	€ 303.400,00
Totale limite 2016	€ 1.051.483,07

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il nuovo CCNL consolida l'unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre.

Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a € **706.119,20**.

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	€ 704.424,00
€ 254.507 art. 26 c. 1 lett. a) CCNL 23.12.1999 Trattamento posiz. e risul. 1998	
€ 4.253 art. 26 c. 1 lett. d) CCNL 23.12.1999 1,25% MS 1997	
€ 56.113 art. 26 c. 1 lett. f) CCNL 23.12.1999 RIA	
€ 5.369 art. 31 c. 2 CCNL 23.12.1999	
- € 33.570 art. 1 c. 3 CCNL 2.02.2002	
€ 5.200 art. 23 c. 1 CCNL 22.02.2006	



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI