



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



ESTRATTO DELL'ADUNANZA DELLA GIUNTA CAMERALE

Risultano presenti alla riunione i seguenti Membri della Giunta camerale Sigg.:

FRANCESCA MARCUCCI	in rappr.za del sett.	Commercio
ENRICO RABAZZI	“ “ “ “	Agricoltura
MAURIZIO SERINI	“ “ “ “	Artigianato
MATTEO VALORI	“ “ “ “	Turismo

Risulta assente giustificato alla riunione il seguente componente della Giunta camerale Sig.:

GIOVANNI LAVIOSA

Risulta altresì assente alla presente deliberazione il seguente componente della Giunta camerale

Sig.ra: FRANCESCA MARCUCCI

* * *

Assistono il Dott. Francesco Puliti e il Dott. Andrea Scarpa, componenti del Collegio dei revisori dei conti.

Presiede la riunione il Presidente della Camera di Commercio Riccardo Breda, assistito dal Segretario Generale Pierluigi Giuntoli, dal Vice Segretario Generale Alessandro Gennari e dalla responsabile del Servizio di Segreteria Generale Alessandra Coacci.

* * *



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA CAMERALE INDIRIZZI GENERALI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2023 – 2025 – ANNUALITA' 2024 - E PREVISIONE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2024

Il Presidente ricorda che il CCNL FL del personale non dirigenziale, sottoscritto il 16 Novembre 2022, relativo al triennio 2019 – 2021, prevede all'art.8 “Contrattazione integrativa: tempi e procedure” che la *“sessione negoziale sia avviata entro il primo quadrimestre dell’anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell’ambito di tale sessione negoziale, l’Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate”*: occorre pertanto procedere annualmente alla quantificazione del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente, nonché alla definizione degli indirizzi generali per la contrattazione integrativa.

Il Segretario Generale rammenta che quanto alla quantificazione del fondo compete all’organo di indirizzo politico amministrativo definire l’ammontare delle risorse variabili finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in relazione alle suddette finalità, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n. 219/2016, di cui all’art.79 commi 2 e 3 del CCNL FL 2019 -2021: infatti come chiarito anche dalle pronunce della magistratura contabile (cfr. Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sez. Regionale di Controllo per il Molise), l’adozione dell’atto di costituzione del fondo ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse, pertanto ha una funzione ricognitiva, in quanto è diretto a quantificare l’ammontare delle risorse, nei limiti di quelle stanziare nel bilancio di previsione dell’Ente e nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente (in particolare dall’art.23 del D.Lgs.75/2017, tuttora vigente); è dunque un atto formale e di competenza della Dirigenza e deve essere sottoposto a certificazione da parte dell’organo di revisione.

Con deliberazione della Giunta camerale n.4 del 30/01/2024 la Camera di Commercio ha approvato il PIAO 2024-2026, individuando gli obiettivi strategici ed operativi, assegnati all’intera struttura camerale, anche in maniera trasversale, definendo in particolare:



- a) le scelte organizzative e gestionali messe in campo, per garantire da un lato il maggior benessere organizzativo dei propri dipendenti e dall'altro un continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi ai propri stakeholder di riferimento, lungo le linee direttrici della semplificazione, della transizione digitale ed ecologica, della piena trasparenza in ottica di accountability a livello sociale, politico, aziendale, contabile: al riguardo al fine di voler rendere il cittadino sempre più partecipe delle scelte istituzionali, l'Ente camerale si propone di redigere il bilancio di sostenibilità quale documento rivolto a tutti gli stakeholder, che riassume i valori, gli obiettivi, le attività, gli impatti e i risultati delle attività camerali, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, economica e sociale e ai progressi raggiunti nell'ambito della transizione digitale;
- b) il valore pubblico, definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione del soggetto pubblico, che persegue questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, risorse umane, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi); piena realizzazione delle politiche di inclusività e di parità di genere, anche mediante il conseguimento della certificazione di genere; attenzione prioritaria alla valorizzazione dei percorsi di sviluppo professionale delle risorse umane, mettendo al centro l'accrescimento delle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere con successo il proprio "ruolo" (sarà pertanto realizzato il bilancio delle competenze dei collaboratori della Camera di Commercio, con un focus spostato sulle conoscenze, capacità tecniche e soft skills necessarie per svolgere in modo efficace il proprio lavoro): in particolare tale traguardo si realizza attraverso la definizione degli obiettivi strategici ed operativi, individuati nel PIAO ed assegnati all'intera struttura, ai quali pertanto si rinvia;

Tali risorse variabili, collegate all'incremento del valore pubblico, come risultante dal grado di realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi individuati nel PIAO 2024 -2026 ed assegnati all'intera struttura camerale, nonché alle scelte organizzative e gestionali messe in



campo per garantire da un lato il maggior benessere organizzativo dei propri dipendenti e dall'altro un continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi ai propri stakeholder di riferimento, saranno rese disponibili solo a consuntivo e saranno erogate al personale in funzione del grado del loro effettivo conseguimento, ai quali l'incremento è correlato, come risultante dai documenti di rendicontazione dell'Ente.

LA GIUNTA CAMERALE

- uditi il Presidente e il Segretario Generale;
- visto il CCNL 2019 – 2021 del 16.11.2022 del Comparto Funzioni Locali – personale non dirigente – che all'art. 79 detta la nuova disciplina del Fondo risorse decentrate, prevedendo che a decorrere dall'anno 2023 il “Fondo risorse decentrate” è costituito annualmente dalle seguenti risorse stabili:
 - a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
 - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, che decorre retroattivamente dal 1/01/2021;
 - c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - d) un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) 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 i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- preso atto che con decorrenza dal 1°Aprile 2023 (data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale) nella parte stabile confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1, destinata esclusivamente a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali sopraindicati;



- preso atto altresì che gli Enti possono destinare al Fondo ulteriori risorse variabili di anno in anno, tra le quali quelle previste dal comma 2, lett.c), finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in relazione alle suddette finalità, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n.219/2016;
- verificato che gli enti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n.234/2021 (Legge di bilancio 2022), possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, ripartendole proporzionalmente sulla base degli importi relativi all'anno 2021 di entrambi i fondi (tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n.80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017);
- preso atto che le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono state imputate quali risorse variabili ed una tantum nel fondo 2023, come previsto dall'art.79 comma 5 e non saranno pertanto ascritte al fondo dell'anno 2024;
- richiamata la deliberazione del Consiglio Camerale n. 16 del 19 Dicembre 2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione della Camera di Commercio per l'anno 2024, redatto a norma del regolamento di cui al D.P.R. n. 254/2005, e con esso la composizione del fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigenziale;
- preso atto che la quantificazione dell'ammontare del suddetto fondo è un atto formale e di competenza della Dirigenza, come chiarito anche dalle pronunce della magistratura contabile (cfr. Deliberazione n. 15/2018 della Corte dei Conti, Sez. Regionale di Controllo per il Molise), in quanto ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse, pertanto ha una funzione ricognitiva, diretta a determinare l'ammontare delle risorse, nei limiti di quelle stanziare nel bilancio di previsione dell'Ente e nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente (in particolare dall'art.23 del D.Lgs.75/2017);



- visto lo schema di fondo allegato al presente provvedimento e di esso parte integrante (All.1), che costituirà oggetto di formale adozione con atto del Segretario Generale e di successiva certificazione da parte del collegio dei revisori;
- rilevato che le risorse stabili del fondo risorse decentrate sono quantificate a norma dell'art.79 comma 1, lett.a), lett.b), lett.d) e del comma 1bis e che gli importi di cui al comma 1, lett. b) e lett.d), nonché di cui al comma 1bis sono esenti dal limite di cui all'art.23 del D.Lgs.75/2017 (art.79, comma 6);
- atteso che, come sopra illustrato, in base all'art.79 comma 2, lett.c) gli enti possono destinare al fondo di anno in anno ulteriori risorse variabili, finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in relazione alle suddette finalità, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n.219/2016;
- ritenuto pertanto di stanziare nel rispetto del limite del fondo e dei vincoli di bilancio come previsto dalla normativa vigente le suddette risorse variabili ex art79 comma 2, lett.c) per un importo massimo pari ad € 35.000,00, in considerazione:
 - a) delle scelte organizzative e gestionali messe in campo, per garantire da un lato il maggior benessere organizzativo dei propri dipendenti e dall'altro un continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi ai propri stakeholder di riferimento, lungo le linee direttrici della semplificazione, della transizione digitale ed ecologica, della piena trasparenza in ottica di accountability a livello sociale, politico, aziendale, contabile: al riguardo al fine di voler rendere il cittadino sempre più partecipe delle scelte istituzionali, l'Ente camerale si propone di redigere il bilancio di sostenibilità quale documento rivolto a tutti gli stakeholder, che riassume i valori, gli obiettivi, le attività, gli impatti e i risultati dell'attività camerali, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, economica e sociale e ai progressi raggiunti nell'ambito della transizione digitale;
 - b) del valore pubblico, definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione del soggetto pubblico, che persegue questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili



(capacità organizzativa, risorse umane, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi); piena realizzazione delle politiche di inclusività e di parità di genere, anche mediante il conseguimento della certificazione di genere, attenzione prioritaria alla valorizzazione dei percorsi di sviluppo professionale delle risorse umane, mettendo al centro l'accrescimento delle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere con successo il proprio "ruolo" (sarà pertanto realizzato il bilancio delle competenze dei collaboratori della Camera di Commercio, con un focus spostato sulle conoscenze, capacità tecniche e soft skills necessarie per svolgere in modo efficace il proprio lavoro): in particolare tale traguardo si realizza attraverso la definizione degli obiettivi strategici ed operativi, individuati nel PIAO ed assegnati all'intera struttura, ai quali pertanto si rinvia;

- precisato che viene confermata l'integrazione variabile dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari ad € 27.940,31, tenuto conto che nel Bilancio di previsione per l'anno 2024 sussiste la relativa capacità di spesa, verificata in sede di approvazione dello stesso (art.79, comma 2 lett.b);
- ritenuto altresì di prevedere l'incremento variabile di cui all'art. 79 comma 3, per un importo pari ad € 4.392,28, ripartita in misura proporzionale con il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, sulla base dell'importo relativo all'anno 2021 per la parte di competenza del fondo risorse decentrate del personale non dirigente;
- considerato che nel Bilancio di previsione per l'anno 2024 sussiste la relativa disponibilità economica necessaria a sostenere l'onere degli incrementi proposti;
- richiamato l'art. 23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 secondo il quale "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, co. 236 L.208/2015 è abrogato";
- verificato che l'importo del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024, comprese le risorse destinate a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate



Qualificazioni, depurato delle voci non soggette a vincolo (come sopra rappresentate), non risulta superiore a quello del 2016 (€ 654.338,64), essendo pari ad € 640.782,86;

- ritenuto di dover definire le seguenti direttive per la contrattazione collettiva integrativa del triennio 2023-2025, annualità 2024, che il Segretario Generale, in qualità di Presidente della delegazione di parte datoriale, seguirà nella gestione della contrattazione decentrata ai fini della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, da portare all'approvazione della Giunta camerale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva:

- 1) conclusione del negoziato integrativo per il triennio di vigenza, nel rispetto della tempistica prevista dal CCNL e dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, tendendo ad un'equilibrata distribuzione delle risorse decentrate tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, secondo principi di attendibilità, selettività, coerenza e trasparenza;
- 2) garantire che il contenuto del contratto collettivo integrativo - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e con gli obiettivi pluriennali definiti nel PIAO;
- 3) finalizzare la contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, incentivando le varie azioni per la qualità della performance e per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze professionali con approcci selettivi e meritocratici;
- 4) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati, garantendo al contempo l'equilibrio dell'ammontare delle risorse tra i diversi impieghi, anche finanziando gli sviluppi economici e professionali;
- 5) adeguata valorizzazione delle competenze e delle responsabilità correlate all'area delle Elevate Qualificazioni, anche con riguardo all'ampiezza ed al contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- 6) applicazione del principio di differenziazione del compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzarne il merito ed al fine di premiare in maniera diversificata i dipendenti



ritenuti particolarmente meritevoli, distinguendosi per impegno e per la qualità della prestazione resa per il raggiungimento dei risultati attesi dei singoli settori e per il miglioramento delle attività ordinarie e dei servizi all'utenza;

- 7) attuazione del principio della selettività e della premialità, nell'applicazione degli istituti del premio differenziale individuale e delle progressioni economiche interne all'Area;
 - 8) introduzione di strumenti di welfare integrativo, mediante destinazione di risorse ad iniziative di sostegno al reddito della famiglia, al supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - 9) valorizzazione del patrimonio delle conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal personale, mediante la definizione di un incentivo economico a favore di particolari figure professionali interne utilizzate in attività di docenza rivolte ai dipendenti della Camera;
- considerato che, una volta definito l'accordo di contrattazione collettiva integrativa, verrà predisposta la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, affinché il Collegio dei Revisori dei conti possa effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione stessa;
 - a voti unanimi,

DELIBERA

- 1) di prendere atto dello schema di costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2024, quantificato a norma dell'art.79 del CCNL FL del 16/11/2022, che sarà oggetto di formale adozione con atto del Segretario Generale e di successiva certificazione da parte del collegio dei revisori per complessivi € 615.663,31;
- 2) di approvare l'integrazione delle risorse variabili ai sensi delle disposizioni dell'art.79 comma 2, lett.c) e dell'art.79 comma 3 del CCNL FL 2019-2021, per un importo pari ad € 35.000,00, finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in relazione alle suddette finalità, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n. 219/2016, così individuate:



- a) scelte organizzative e gestionali messe in campo, per garantire da un lato il maggior benessere organizzativo dei propri dipendenti e dall'altro un continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi ai propri stakeholder di riferimento, lungo le linee direttrici della semplificazione, della transizione digitale ed ecologica, della piena trasparenza in ottica di accountability a livello sociale, politico, aziendale, contabile: al riguardo al fine di voler rendere il cittadino sempre più partecipe delle scelte istituzionali, l'Ente camerale si propone di redigere il bilancio di sostenibilità quale documento rivolto a tutti gli stakeholder, che riassume i valori, gli obiettivi, le attività, gli impatti e i risultati dell'attività camerali, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, economica e sociale e ai progressi raggiunti nell'ambito della transizione digitale;
- b) valore pubblico, definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione del soggetto pubblico, che persegue questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, risorse umane, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi); piena realizzazione delle politiche di inclusività e di parità di genere, anche mediante il conseguimento della certificazione di genere, attenzione prioritaria alla valorizzazione dei percorsi di sviluppo professionale delle risorse umane, mettendo al centro l'accrescimento delle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere con successo il proprio "ruolo" (sarà pertanto realizzato il bilancio delle competenze dei collaboratori della Camera di Commercio, con un focus spostato sulle conoscenze, capacità tecniche e soft skills necessarie per svolgere in modo efficace il proprio lavoro): in particolare tale traguardo si realizza attraverso la definizione degli obiettivi strategici ed operativi, individuati nel PIAO ed assegnati all'intera struttura, ai quali pertanto si rinvia;
- 3) di riservarsi altresì di procedere ad una successiva verifica dell'esatta quantificazione del fondo per le risorse decentrate, laddove intervengano modifiche all'attuale quadro normativo;



- 4) di incaricare il Segretario Generale all'avvio della sessione negoziale, alla conduzione delle trattative con le rappresentanze sindacali ed alla successiva stipulazione dell'ipotesi di accordo collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 (annualità 2024), sulla base delle linee guida meglio esposte in narrativa, riservandosi l'adozione di un successivo provvedimento per l'esame ed autorizzazione a sottoscrivere il contratto collettivo integrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Pierluigi Giuntoli)

IL PRESIDENTE

(Riccardo Breda)