

## **Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## ***1.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa***

---

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

## ***1.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa***

---

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

## ***1.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente***

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

---

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

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

## PREMESSA METODOLOGICA

Obiettivo della presente relazione è quello di fornire le informazioni sulla quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse decentrate nel rispetto dei canoni di compatibilità economico-finanziaria previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, nell'ottica di facilitare le verifiche da parte degli Organi di controllo.

Lo schema di Relazione illustrativa è composto, sulla base delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, da due distinti moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, della modalità di utilizzo delle risorse accessorie e dei risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla relativa erogazione delle risorse premiali.

Lo schema di Relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel fondo per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

- 1) costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 2) definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 3) schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa;
- 4) compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA al CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RIFERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		23/11/2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Parte Economica 1.1.2020 – 31.12.2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Raffaele De Sio – Presidente delegazione trattante – Segretario Generale</p> <p>Ciro Di Leva – Vice Segretario Generale Vicario – delegato ai rapporti con le OO.SS.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>RSU (Maurizio Del Grosso, Ripalta Giordano, Mario Crisconio)</p> <p>CGIL (Veltre Livia)</p> <p>CISL (Vincenzo Della Rocca)</p> <p>CSA (Angelo Rispoli)</p> <p>UIL (Giuseppe Russo)</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente della CCIAA di Salerno	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020</p> <p>c) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21/5/08 comparto "Funzioni Locali"</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?	
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Si, con verbale n. 3 del 12 maggio 2020</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>====</p>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?	<p>Si, con delibera della Giunta camerale 8 del 31 gennaio 2020</p>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009	<p>Si, nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione 2020/2022 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 8 del 31 gennaio 2020</p>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009	Si	

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulle performance 2020 sarà approvata e validata nei termini previsti dal decreto 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 75/2017</p>
--	--	--

**Eventuali osservazioni**

**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)**

### Premesse di carattere generale

L'ipotesi di contratto decentrato scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dal vigente CCNL 21/5/2018 – Comparto “Funzioni locali – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale.

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e, da ultimo, il D. Lgs. 74/2017 hanno ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili.

Il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/09, ribadisce oltre che il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa, anche la sua “fisiologica” finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.

Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso D. Lgs. 165/01 che, all'art. 7, comma 5, vieta alle Amministrazioni Pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa – che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto decentrato integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o li applicano – le norme contenute nel D. Lgs. 150/09 e smi, chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale *“le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese”*;
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, come innovato D. Lgs. n. 150/09. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa - con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione - dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati comunque rispettati in sede di contrattazione integrativa.

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 pubblicato sulla G.U. – S.G. n. 163 del 15/07/2010 ha fornito alcuni indirizzi applicativi da assumere a riferimento nell'ambito della contrattazione integrativa.

Appare, peraltro, necessario richiamare l'art. 13 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74, che ha modificato l'art. 19 del D. Lgs. 150/2009 assegnando al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale oltre che a fissare criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Particolarmente significativo è il nuovo modello di relazioni sindacali delineato dal CCNL 21/5/2018 che, sostanzialmente, individua i seguenti segmenti relazionali: a) la partecipazione; b) la contrattazione integrativa.

Come nel precedente modello, la prima forma di relazione è “l’informazione” che l’art. 4 descrive come trasmissione di dati e di elementi conoscitivi. È da evidenziare che, rispetto al 1999, tale forma di relazione interviene in un contesto nel quale sono ormai consolidate forme diverse di trasparenza e comunicazione. Tuttavia l’informazione non viene intesa come una forma di pubblicazione, ma nel senso della trasmissione diretta al soggetto interessato della questione che si vuole rendere nota. Lo stesso articolo prevede che questa sia fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti che consentano una valutazione approfondita dell’eventuale impatto che le decisioni possano determinare. Il comma successivo evidenzia che l’informazione è la prima forma di relazione e il presupposto per ciascuna di esse. È, infatti, a seguito dell’informazione che può essere attivato il “confronto” previsto dall’art. 5.

Questa modalità di relazione è definita come “dialogo approfondito” finalizzato a “esprimere valutazioni esaustive” e a partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’ente intende adottare. Il confronto può essere proposto dalla stessa amministrazione contestualmente all’invio dell’informazione o dai soggetti sindacali entro 5 giorni dalla ricezione della stessa. A conclusione del confronto, è prevista la redazione di una “sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”. Evidentemente questo documento non è predisposto nella forma di un verbale in quanto non è richiesto l’incontro delle volontà delle parti, ma deve esplicitare le osservazioni emerse nel corso dei colloqui evidenziando quali aspetti siano ritenuti critici e quali interventi di modifica siano stati proposti, pur nella consapevolezza che non si tratta di posizioni vincolanti per l’amministrazione.

Il confronto assorbe le competenze originariamente assegnate alla concertazione che riguardano, in particolare, i “criteri” da utilizzare in ambito valutativo oltre alla articolazione delle tipologie degli orari di lavoro, l’individuazione di profili professionali, la verifica in ordine alla implementazione del fondo e il trasferimento di attività ad altri soggetti.

È da evidenziare che, così come nel precedente modello, con riferimento agli istituti premiali, l’oggetto della contrattazione riguarda esclusivamente i “criteri”. Ciò vuol dire che il tema della trattativa non deve riguardare le modalità operative con cui ripartire le risorse disponibili, attribuire i premi alla performance, definire le procedure per le progressioni economiche o le modalità per l’attribuzione di indennità per specifiche responsabilità, ma deve preoccuparsi di delineare i valori a cui fare riferimento nella successiva definizione delle metodologie.

A tal riguardo è opportuno rimarcare la differenza sostanziale tra gli ambiti negoziali e quelli caratterizzati da autonomia organizzativa.

Ferma restando l’opportunità che ogni intervento organizzativo rispetti il principio di informazione e sia l’esito di una possibile condivisione, questo, per effetto della disposizione contenuta nell’art. 5, co. 2 del D. Lgs. 165/2001, deve essere assunto “in via esclusiva” dagli organi preposti alla gestione.

### **A) Illustrazione del contratto integrativo**

L’ipotesi di contratto decentrata 2020 (parte economica) ha per oggetto tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente secondo il modello delle relazioni sindacali previsto dal titolo II del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/5/2018 ed ha l’obiettivo di valorizzare l’impegno e la qualità della prestazione del personale al fine di rispondere alle esigenze dell’Amministrazione pubblica ed, in particolare, dell’utenza camerale attraverso il miglioramento del livello di efficienza e produttività dei servizi erogati.

Tale contratto scaturisce quindi dalla “volontà” delle parti di realizzare per le materie oggetto di contrattazione - all’interno di un quadro di sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane - i seguenti principi:

- corrispondenza tra obiettivi strategici/programmatici/operativi dell'Ente finalizzati a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali/quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Salerno secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;
- gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo professionalità acquisite, riconosciute e necessarie e coerenti con la "vision" dell'Ente per lo sviluppo del territorio e per rispondere in modo adeguato ed efficiente alle esigenze di imprese e consumatori.

## **B) Effetti abrogativi impliciti**

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

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto integrativo – parte economica - stipulato nell'anno 2019 relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate.

## **C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

L'accordo sottoscritto definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020.

Il contesto normativo all'interno del quale si muove la contrattazione decentrata poggia su alcuni punti fondamentali contenuti nel D. Lgs. 150/09 come modificato dal D. Lgs. 22 maggio 2017, n. 74, e ribaditi dal CCNL 21/5/2018:

- un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al raggiungimento ed al riconoscimento del merito;
- la selettività dell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione;
- una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento;
- l'introduzione di due vincoli sulla destinazione delle risorse assai pregnanti, ovvero l'assegnazione di almeno il 30% della parte variabile del fondo all'incentivazione della performance individuale, e la previsione secondo la quale la parte maggioritaria della quota variabile del fondo sia destinata alla incentivazione della performance individuale, di quella organizzativa, nonché alle indennità per condizione di lavoro, di turno, di reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, per specifiche responsabilità e di funzione.

L'art. 13 del D. Lgs. 75/2017, nel modificare il suddetto art. 19 così recita *"Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati"*.

Con l'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 è stata definitivamente superata la divisione del personale per fasce di merito introdotte dalla citata riforma Brunetta, tuttavia con la novella contenuta nell'art. 6 è stato stabilito che la contrattazione decentrata integrativa dovrà decidere le forme di differenziazione della performance individuale: al posto delle abrogate fasce rigide che erano state introdotte dal Dlgs 150/2009, infatti, si deve garantire una differenza a favore dei dipendenti più brillanti, da individuare in misura limitata, tale da garantire loro la erogazione di un compenso più elevato di almeno il 30% del dato medio: siamo in presenza di una forma vincolata di differenziazione che ha un impatto assai rilevante nella stragrande maggioranza delle amministrazioni in cui le differenze effettive sui compensi per la produttività sono molto più ridotte.

È utile sottolineare che la Camera di Commercio di Salerno ha da tempo applicato *practices* in linea con quelli che le nuove norme si prefiggono per la Pubblica Amministrazione segnatamente alla fissazione degli obiettivi annuali dell'Ente, alla verifica dei risultati conseguiti ed alla differenziazione nella valutazione annuale dei dipendenti per l'attribuzione di premi e progressioni sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle competenze dimostrate.

In particolare in sede di trattative per l'anno 2020 le parti trattanti hanno deciso di destinare a performance individuale, in conformità dell'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018 una quota pari al 52% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, nonché di destinare alla differenziazione del premio individuale ex art. 69 del contratto nazionale una quota pari al 75% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Pertanto, tenuto conto degli obiettivi generali e specifici affidati per l'anno 2020, nonché delle scelte programmatiche di bilancio e degli obiettivi programmati, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale, disponibili per detto esercizio, risultano orientati al riconoscimento dell'impegno individuale prestato da parte del personale nel miglioramento della performance dell'Ente.

Resta comunque chiaro che, anche per l'anno 2020, la scelta dell'Ente rimane quella di mantenere "significatività" agli importi da destinare al riconoscimento della qualità prestazionale dell'anno, attraverso la valorizzazione del merito, in coerenza con quanto previsto nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni.

Pertanto, l'erogazione dei premi relativi sarà connessa oltre che al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente per l'Ente, anche al raggiungimento di risultati aggiuntivi qualitativi di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.

In tal senso lo stanziamento più rilevante effettuato nell'ambito della destinazione delle risorse del Fondo è quello diretto ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito all'impegno di gruppo – performance organizzativa e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema permanente di valutazione delle performance.

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

La Giunta camerale, con la deliberazione n. 35 dell'11/6/2020, ha fornito alla delegazione di parte datoriale le prescritte direttive afferenti le trattative con la parte sindacale.

#### **E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestione**

La pre-intesa riguarda la distribuzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2020, materia demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente.

Gli **artt. 1 e 2** delineano i principi, le finalità ed il perimetro soggettivo di operatività e di efficacia della ipotesi di contratto integrativo – parte economica 2020 – che costituisce una declinazione del contratto triennale sottoscritto tra le parti trattanti in data 18/6/2020.

L'**art. 3** definisce i criteri guida secondo i quali vengono ripartite le risorse ex art. 67 del CCNL 21/5/2018, e distingue tra le risorse stabili ex art. 67, commi 1 e 2 del Ccnl di comparto e variabili ex art. 67, comma 3.

Il fondo risorse decentrate è stato costituito in Euro 912.532,14 con provvedimento del Segretario Generale n. 178 del 5 maggio 2020 ed il Collegio dei Revisori ha formulato il parere di compatibilità finanziaria con verbale n. 3 del 12/5/2020, mentre con determinazione del Segretario Generale n. 98 del 26/2/2021, il succitato fondo è stato rideterminato, al fine di contemplare nuove risorse variabili ex art. 67 comma 3 del Ccnl 21/5/2018, in Euro 924.576,52, di cui Euro 613.403,29 per risorse stabili ed Euro 311.173,23 le risorse variabili.

Gli **artt. 4 e 5** individuano, per un verso, gli istituti di primalità sulla scia del contratto nazionale del comparto Funzioni Locali 21/5/2018 e del contratto decentrato integrativo di Ente 18/6/2020, e, per altro, fissa i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili. In particolare, vengono

individuare le risorse stabili quale fonte di alimentazione degli istituti contrattuali caratterizzati da certezza e continuità, quali, a titolo esemplificativo, le progressioni economiche, piuttosto che la quota dell'indennità di comparto a carico del fondo risorse decentrate. È pattuito, poi, che le risorse di cui all'art. 67, comma 3 siano destinate per il 52% a performance individuale e per la parte rimanente a finanziarie la performance organizzativa, le indennità condizioni di lavoro e le indennità per specifiche responsabilità.

L'**art. 6** disciplina l'istituto contrattuale della *performance*, inteso sia sotto il profilo organizzativo che sul piano individuale in strettissima connessione con il sistema per la misurazione, valutazione e rendicontazione della performance individuale ed organizzativa del personale – da ultimo approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 53 del 18/11/2020 - in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Piano delle performance vigente per l'anno. Particolarmente significativa è la percentuale di differenziazione del premio della performance individuale - pari al 75% - riservato al personale risultati più meritevole in funzione del carattere performante della prestazione individuale.

L'**art. 7** della pre-intesa concerne la definizione dei criteri per la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro al personale maggiormente esposto a condizioni di rischio nella prestazione lavorativa che non caratterizzino in modo tipico le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza. In particolare si tratta di:

- prestazioni che implicano attività disagiate;
- prestazioni che implicano esposizione al rischio e, come tali, pericolose o dannose per la salute;
- prestazioni che implicano il maneggio valori.

L'**art. 8** contempla le risorse destinate a compensare il personale impegnato, direttamente ed indirettamente, nell'attuazione di progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale e per la realizzazione di iniziative di "Sistema camerale", ovvero con risorse esterne quali concorsi e operazioni a premio, prestazione verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione ex art. 43 legge 449/97.

La tipologia di risorsa in esame ha natura variabile ed è, per sua stessa natura, definitivamente accertata solamente alla chiusura dell'esercizio, concorrendo all'incremento della parte variabile del fondo risorse decentrate. Infatti la tipologia di fonte di alimentazione del fondo risorse decentrate di cui trattasi nell'esercizio 2020 ha determinato l'incremento del fondo inizialmente costituito di Euro 12.044,38, tale da rideterminarlo in Euro 924.576,52 rispetto ad Euro 912.532,14 iniziali.

L'**art. 9** regola, invece, l'istituto della progressione economica orizzontale, ovvero quei percorsi di sviluppo contemplati nell'ambito delle singole categorie professionali in applicazione dell'art. 16 del Ccnl 21.05.2018. L'accordo decentrato contempla n. 4 progressioni orizzontali con decorrenza 31/12/2020.

L'**art. 10** dell'ipotesi disciplina le risorse ex art. 68, comma 2 del Ccnl 21/5/2018, con precipuo riferimento alla corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e smi (cd. Codice degli Appalti) sulla base dell'apposito regolamento approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 13 del 25/11/2019.

L'**art. 11** contempla il tema della differenziazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018 riservando a n. 12 dipendenti, particolarmente meritevoli, la cui valutazione della performance individuale si collochi nel livello di primalità più elevato del sistema di misurazione e valutazione della performance ed abbiano conseguito una valutazione pari a 100.

L'**art. 12** riguarda, invece, le indennità per specifiche responsabilità la cui assegnazione avviene con atto dirigenziale sulla scorta dei criteri fissati dal vigente regolamento disciplinante l'istituto in questione ed oggetto di contrattazione integrativa, mentre l'**art. 13** concerne l'indennità di comparto ex art. 33 del CCNL 22/01/2004 a carico del fondo risorse decentrate.

Infine, gli **artt. 14 e 15** sono riservati a vincoli ed interpretazione autentica e norme finali.

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 IN MERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

### **Modulo I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate è stato definito provvisoriamente con determinazione dirigenziale n. 178 del 5/5/2020 per un importo di Euro 912.532,14, e definitivamente rideterminato con provvedimento dirigenziale n. 98 del 26/2/2021 in **Euro 924.576,52**.

Con circolare n. 20 dell'8/5/2015 il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico – rubricata *“Applicazione dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013”* ha impartito istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013.

In merito, occorre ricordare che il comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa,

L'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha stabilito che *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

L'art. 23 del d.lgs. 75/2017, entrato in vigore il 22 giugno 2017, ha previsto che 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 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n.208 è abrogato.

Complessivamente il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019 risulta pari ad Euro **924.576,52**, suddiviso in risorse stabili per Euro 613.413,29, risorse variabili pari ad Euro 311.713,23.

### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

In base a quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2016/2018 *“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio*

dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".

Pertanto, detto importo consolidato, pari complessivamente ad Euro 559.877,35 è stato determinato applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate:

Composizione Fondo per le risorse decentrate - parte stabile							voci
	Dato storicizzato al 31/12/1999						€ 157.788,96
Anno	<b>incrementi effettuati in applicazione di CCNL</b>						
2001	Art 15 comma 1 lettera (a) CCNL 1/4/99 (indennità ex art. 31 comma 2 lett.(c) C	L. 31.279.500					€ 16.154,51
2001	Art. 4 comma 1° CCNL 5/10/2001 (+ 1,1% monte salari 1997)	L. 3.458.479.064	L. 38.043.270				€ 19.647,71
2004	Art. 32 comma 1 CCNL 22/1/2004	(0,62% su monte salari 2001 pari ad €.		€ 2.415.434,38			€ 14.975,69
2004	Art. 32 comma 2 CCNL 22/1/2004	(0,50% su monte salari 2001 pari ad €.		€ 2.415.434,38			€ 12.077,17
2004	Art. 29 comma 2 CCNL 22/1/2004 - dich.cong. 14 (differenziale incrementi retributivi pos. Economiche accesso e sviluppo)						€ 8.667,53
2005	Art 15 comma 1 CCNL 1/4/99 (+ 0,52% monte salari 1997 pari a L. 3.458.479.064			recup. Anno 2004			€ 9.288,01
2006	Art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,5% su monte salari 2003 pari a €.	1.961.060,49)	al netto oneri sociali carico Ente e				
	spese pers.dirigente-rapporto costo del pers.su entrate correnti 2005				27,44%		€ 9.805,30
2008	incremento art. 8 c. 2 CCNL 11/4/2008 - 0,6% del monte salari anno 2005 esclusa quota dirigenza (con rap	€ 3.194.687,00					€ 19.168,12
							€ 109.784,04
Anno	<b>Risparmi sulla previsione di spesa per lavoro straordinario</b>						
2000	Art 14 comma 4 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario)		L. 13.303.605				€ 6.870,74
2003	Art 14 comma 3 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 01/02)						€ 19.379,32
2004	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 2003-2004)						€ 14.861,55
2004	Art. 14 comma 3° CCNL 1/4/1999: differenza stanziamento tra straordinario 2004 e straordinario 1998						€ 85.286,05
2007	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 1.382,63
2008	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 20.791,54
2010	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 493,23
							€ 149.065,06
Anno	<b>Trasferimenti di funzioni ed uffici</b>						
2000	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento uffici UPICA	€	L. 90.000.000				€ 46.481,12
2001	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento protesti)		L. 20.000.000				€ 10.329,14
							€ 56.810,26

Anno	<b>integrazione Fondo con risorse personale cessato</b>							
2001	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati dall' 1/1/2000)	L. 22.081.195					€	11.403,99
2003	Art 4 comma 2 CCNL 5/10/2001 (RIA + AdP Cessati dall'1/1/2002 al 31/12/2003)						€	11.588,86
2004	Art. 14 c. 2 CCNL 05/10/2001 (RIA + AadP cessati dall'01/01/2004-31/12/2004)						€	6.264,18
2005	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2004)						€	3.918,39
2005	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2005)						€	1.240,26
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2006)						€	797,13
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2002/2003 - integrazione 2006)						€	4.477,84
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2004 - integrazione 2006)						€	977,63
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2005 - integrazione 2006)						€	1.281,00
2006	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2005 diff. 2006)						€	1.031,34
2006	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2006)						€	156,98
2006	Economie anno 2006 progressione orizzontale Silvestri Angiolina						€	1.834,30
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Finamore)						€	1.445,52
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Imperato)						€	3.667,82
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 La Grutta)						€	2.607,99
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Silvestri Antonio)						€	1.742,51
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2006 - integrazione 2007 (silvestri a.)						€	2.365,38
2007	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007): Finamore 7/12; Silvestri 6/12, Imperato, La Grutta						€	1.875,60
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Finamore Francesco						€	1.589,84
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Imperato Giorgio						€	4.053,53
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Silvestri Antonio						€	3.918,60
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale La Grutta Pasqualina						€	6.739,13
2007	Economie anno 2006 progressione orizzontale - integrazione - Silvestri Angiolina						€	5.443,10
2007	Economie anno 2006 su progressioni orizzontali ex art. 17, comma 2 lett. B) ccnl 1/4/99						€	26.380,56
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 De tommaso)	01/01/2008					€	2.779,21
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Geppert)	01/01/2008					€	2.342,02
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Autuori)	29/02/2008					€	1.512,77
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Renzi)	29/02/2008					€	2.530,79
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Sarnelli)	01/07/2008					€	1.307,87
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 Finamore)						€	903,45
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 La grutta)						€	7,74
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 Silvestri)						€	1.493,58
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007 diff. 2008) finamore						€	207,30
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007 diff. 2008) silvestri						€	293,70
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): De Tommaso						€	497,52
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Geppert						€	497,52
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Autuori						€	293,10
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Sarnelli						€	281,70
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Nappi						€	65,01
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale De Tommaso						€	2.628,27
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Geppert						€	2.628,27
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Autuori 10/12						€	1.069,14
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Renzi 10/12						€	6.329,92
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Sarnelli 6/12						€	3.797,95
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale - Nappi						€	544,18
2008	Economie anno 2007 progressione orizzontale - finamore						€	1.045,65
2008	Economie anno 2007 progressione orizzontale - silvestri ant.						€	3.677,30
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2009)	01/03/2009					€	3.891,55
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2009)	30/04/2009					€	2.947,62
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2009)	31/03/2009					€	1.998,17
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2009)	30/04/2009					€	2.165,71
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2009)	30/06/2009					€	1.833,91
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 De Tommaso)						€	8,25
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Geppert)						€	6,95
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Autuori)						€	302,55
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Renzi)						€	705,30
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Sarnelli)						€	1.307,86
2009	incremento progressioni adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato 2008 riassorbito nel 2009)						€	1.591,42
2009	incremento progressioni derivanti da adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato dal 1/1/2009)						€	4.652,60
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Sisti)	06/01/2010					€	4.540,15
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Orciuoli)	31/03/2010					€	2.427,07
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Crispo)	30/12/2010					€	-
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Caiazza)						€	778,31
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Lancini)						€	1.473,81
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Chiola)						€	666,05
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Ruoppolo)						€	1.082,86
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Mari P.)						€	1.833,91
2011	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Sisti)	06/01/2010					€	83,93
2011	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Orciuoli)	31/03/2010					€	809,02
							€	178.642,44
Anno	<b>processi di riorganizzazione dell'Ente</b>							
2006	Art. 15 comma 5° CCNL 1/4/1999: Processi di riorganizzazione dell'Ente						€	0,01
2010	progressioni A1-A5 del personale riqualificato in B1 destinate al bilancio nell'accordo sindacale del 16/11/2010 (nel limite di 1.327,17 x 5 = 6.635,85)						-€	5.038,25
2011	Integrazione Fondo con quota parte delle risorse corrispondenti al comparto ed alla P.E.O. del personale giunto in mobilità nell'anno 2011 (per la differenza, inserita in un fondo virtuale, si provvederà all'inserimento nel fondo al termine degli effetti dell'art. 9, comma 2bis, del D.Lgs 78/2010 - blocco per il triennio 2011/2013).						€	4.593,96
							-€	444,28
2018	Importo Posizioni Organizzative confluito in bilancio dal 2018, al netto dello 0,20% monte salari 2001 (Art. 32 comma 7 CCNL 22/1/2004), già						-€	91.769,13
2018	differenza Integrazione Fondo con quota parte delle risorse corrispondenti al comparto ed alla P.E.O. del personale giunto in mobilità nell'ann						€	-
2018	<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA determinato all'1/1/2018 ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018</b>						€	559.877,35

In ottemperanza, poi, alla previsione di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018 che testualmente dispone "A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti" si è provveduto a stornare dalle risorse fisse l'importo di Euro 91.769,63 destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità. A tale ultimo riguardo tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ARAN (orientamento applicativo CFL7) si è provveduto a decurtare dalla parte stabile del fondo anche l'importo di Euro 4.830,37 corrispondente alle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2014, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, tenuto conto che sono state istituiti presso l'Ente i suddetti incarichi di posizione organizzativa con alta professionalità.

Ai sensi dell'art. 67, comma 2 del CCNL 2016/2018, poi, le risorse decentrate stabili sono state incrementate nel 2020:

- a) dell'importo di Euro 6.377,28, derivante, in base a quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dalle retribuzioni individuali di anzianità ed assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel corso del 2020 compresa la quota di tredicesima mensilità.

Pertanto, tenendo di quanto sopra, le risorse stabili vengono determinate, per il 2020, in Euro 613.403,29.

## **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo, e, pertanto, da determinare annualmente, vengono nel 2020 definite in Euro 311.713,23 applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate.

### **Art. 67, comma 3**

**Lettera a):** risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, che all'ultimo punto (lett. c) indica "i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali".

Pertanto è stato inserito l'importo di Euro 4.232,96 (al netto dei contributi previdenziali ed irap a carico Ente) corrispondente al 30% di quanto l'Ente ha ricavato al 31/12/20 per prestazioni verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione, come di seguito riepilogate:

Attività commerciale – metrologia legale	Euro	9.371,73
Attività commerciale – procedure conciliative	Euro	8.147,78
Attività commerciale – altre entrate	Euro	3.322,21

Rientrano in tale tipologia anche i ricavi per concorsi a premio risultati che concorrono al fondo nella misura di Euro 109,00, corrispondente al 10% dei ricavi registrati nell'anno.

In ottemperanza a quanto disposto con nota n. 388298 del 12/11/2018 del Ministero dello Sviluppo Economico proprio in tema di fonti esterne di alimentazione della parte variabile del fondo risorse decentrate, le risorse in argomento sono connotate dalle seguenti caratteristiche:

- gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi dovuti a carico del bilancio dell'Ente e dei relativi oneri fiscali (IRAP);
- l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali verifiche da parte delle autorità ispettive e, in sede di certificazione, da parte del collegio dei revisori;

- le somme che alimentano il fondo risorse decentrate non devono provenire da progetti finanziati con l'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
- in considerazione del particolare sistema di gestione del fondo perequativo e delle iniziative di sistema ove prevedono riconoscimenti di contributi a progetto concluso, la quota parte del contributo ricevuto relativa al personale devono essere reso disponibile solo al termine del complesso iter di verifiche e di autorizzazioni che coinvolgono i diversi soggetti (collegio dei revisori, commissione tecnica del fondo ed organi Unioncamere) e quindi solamente all'incasso della somma.

**Lettera c):** risorse che specifiche disposizioni prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale determinate in Euro 27.135,11 e riguardano:

risorse destinate al personale per prog. Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere 2019/2020)	3.046,50
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2019 (2° sem)	8.206,87
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2020 (1° sem)	6.201,57
risorse destinate da Unioncamere all'iniziativa di sistema camerale "ravvedimento operoso diritto annuale 2017 e 2019"	5.299,57
risorse destinate da Unioncamere all'iniziativa di sistema camerale "Pre-ruolo diritto annuale 2018"	557,31
risorse destinate da Unioncamere al progetto "SiSprint"	2.425,79
Risorse trasferite per indagine Istat sui prezzi dei prodotti acquistati e venduti in agricoltura	1.397,50
	27.135,11

**Lettera h):** un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4, che recita "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza".

Tale importo, già previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99, risulta pari ad Euro 21.433,86, determinato dal seguente conteggio: M.S. anno 1997, al netto della quota relativa alla dirigenza (Euro 1.786.155,37 x 1,2% = 21.433,86).

**Lettera i):** un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (che sostituisce l'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/99). In particolare, detto comma stabilisce:

*"Gli enti possono destinare apposite risorse:*

*a) [...]*

*b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale..."*

In applicazione di quanto al punto precedente, e sulla base della deliberazione n. 8 del 31/1/2020, con la quale è stato approvato il Piano delle performance 2020/2022 tenuto conto della relazione previsionale e programmatica 2020, la Giunta camerale ha stabilito di destinare all'incentivazione del personale l'importo complessivo di Euro 254.545,45 per il mantenimento degli obiettivi di performance.

Detto importo è stato determinato sulla base delle azioni contenute nella "Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente per l'incremento delle risorse decentrate"

allegata alla deliberazione della Giunta camerale n.8 del 31 gennaio 2020 alla quale si rimanda e tenuto conto dei seguenti parametri:

- individuazione di un rapporto proporzionale tra il beneficio economico/risparmio per le imprese sia diretto che indiretto.
- miglioramento di un servizio, anche a seguito dell'informatizzazione di alcuni processi, a cui siano correlabili risparmi organizzativi ottenuti senza dedicare personale dell'ente. L'obiettivo può essere raggiunto anche mediante la realizzazione di processi di riorganizzazione/razionalizzazione di alcune attività comportanti risparmi di bilancio.
- raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità verificato anche attraverso gli strumenti di monitoraggio in uso;
- realizzazione di nuovi servizi anche obbligatori per legge in grado di assicurare eventualmente maggiori introiti per l'Ente.

Al riguardo occorre precisare che il comma 3 dell'art. 23 del D. Lgs. 74/2017 ha stabilito che gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile, configurando una stabilizzazione delle risorse anche per gli anni successivi anche per il mero mantenimento dei processi di riorganizzazione realizzati.

Si segnala, infine, che nell'anno precedente non si sono registrate minori erogazioni a valere sul fondo 2018 - parte stabile - tali da essere portate ad incremento del fondo 2019 ai sensi dell'art. 68, comma 1 ultimo periodo.

### **Sez. III – Eventuali decurtazioni del fondo**

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017, che all'art. 23 comma 2 statuisce che *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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”*, non si deve procedere ad alcuna decurtazione per le cessazioni dal servizio.

L'art. 67, comma 7 del CCNL 21/5/18 fa esplicito rimando alla norma anzidetta, per cui si rende necessario comparare il fondo risorse decentrate come innanzi determinato con l'importo netto dell'anno 2016, cioè comprensivo delle decurtazioni.

Occorre tuttavia evidenziare che il rispetto del vincolo 2016 risulta assicurato dalla comparazione del fondo complessivamente considerato, ivi incluse le somme destinate, nel 2020 alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO. Al riguardo si evidenzia che detto fondo, ora allocato direttamente a bilancio ai sensi dell'art. 15 comma 5 è risultato pari ad Euro 94.800,10.

La riduzione del fondo salario accessorio 2017, così come previsto dal D. Lgs. 75/2017 è stata determinata tenendo conto delle sole risorse soggette al limite, come si rileva nella Sez. V – Modulo II.

### **Sez. IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	613.403,29
RISORSE VARIABILI	311.173,23
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>924.576,52</b>

### Sez. V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno fondo

Fattispecie non ricorrente.

### Sez. VI - Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto di vincoli di carattere generale

Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economico orizzontali e indennità di comparto), sono finanziate esclusivamente tramite il ricorso alle risorse stabili (pari ad Euro 613.403,29). Occorre, altresì evidenziare che vi sono alcune indennità che, pur essendo, per loro natura e per previsione contrattuale, pagate dalle risorse variabili, rappresentano, in realtà, un onere stabile, la cui corresponsione deve, in ogni caso, essere assicurata. Ci si riferisce, in particolare, alle indennità di responsabilità, piuttosto che all'indennità del personale di categoria A, piuttosto che a quella attribuita agli ispettori metrici.

### Modulo Il Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

#### Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2019	2020
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	202.879	202.879
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	27.053	27.053
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	9.805	9.805
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	19.168	19.168
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	8.668	8.668
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	149.065	149.065
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	56.810	56.810
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	443	443
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	208.380	214.757
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/5/2018	16.564	16.564
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/5/2018	846	846
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	91.769	91.769
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 D. LGS 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>607.026</b>	<b>613.403</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	38.377	31.442
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001, ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONI FONDO CCIAA DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DEI CCNL DAL 1998 AL 2009	846	1.044
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	254.545	254.545
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	21.434	21.434
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	315.202	308.465
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001, ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	1.904	2.708
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K), ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.904	2.708
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>317.106</b>	<b>311.173</b>
<b>TOTALE</b>	<b>924.133</b>	<b>924.577</b>
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	922.229	921.869
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	922.229	921.869

### **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 programmatoria della gestione**

Il sistema contabile dell'Ente prevede tre conti, il 321007 denominato "Progressione economica orizzontale", il 321011 "Fondo politiche sviluppo ru", in cui sono state stanziare le somme necessarie al pagamento del salario accessorio del personale dell'Ente, ed il conto 321006 denominato "Retribuzione di posizione e di risultato PO" per la corresponsione della retribuzione mensile di posizione al personale con incarico di PO. In tali conti sono state registrate le somme che hanno costituito costo sino al mese di dicembre.

#### **Sezione II Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Mensilmente i dati relativi alle somme del salario accessorio, rinvenienti dai tre conti anzidetti, il 321006, 321007 e 321011, sono registrati in contabilità con scarico dall'applicativo di gestione degli stipendi e vi è, pertanto, un controllo sulle somme erogate.

Alla chiusura dell'esercizio, per determinare esattamente le somme a saldo da destinare alla produttività, viene detratto dal fondo approvato l'importo che è stato già destinato complessivamente, nell'anno, al pagamento delle somme di cui al punto precedente. In tal modo, dopo il pagamento del saldo della produttività e dell'indennità di risultato alle PO, si determinano, automaticamente, anche gli eventuali risparmi da destinare al fondo dell'anno successivo, che generano una sopravvenienza attiva nell'anno di competenza. Ovviamente, dall'anno in corso, l'indennità di risultato non erogato alle PO andrà ad economia, non potendosi più considerare un risparmio all'interno del fondo.

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

La deliberazione del Consiglio camerale n. 16 del 18 dicembre 2019 con cui è stato approvato il Preventivo economico per l'esercizio 2020, poi oggetto di aggiornamento con deliberazione consiliare n. 7 del 27/7/2020, nella parte relativa alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dei livelli assicura la copertura finanziaria del fondo di cui trattasi, come riportato nella tabella che segue:

Conto	Descrizione	Costi
321007	Progressione Economica Orizzontale	223.504,58
321011	Fondo politiche sviluppo r.u. (parte variabile)	701.071,94
	<b>Totale</b>	<b>924.576,52</b>

Infine, la copertura del fondo per retribuzione di posizione e risultato al personale incaricato di posizioni organizzativa, anche con incarico di alta professionalità, che, come detto, l'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/18 ha posto a carico dei bilanci degli Enti, è assicurata nell'ambito del mastro 3210 denominato "Competenze al personale".

Salerno, 26 febbraio 2021

IL DIRIGENTE D'AREA I e II  
Atto sottoscritto con firma digitale  
ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.

Atto sottoscritto con firma digitale  
ai sensi del D. Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.