



1

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

Data di sottoscrizione	19/6/2020	
Periodo temporale di vigenza	Parte Giuridica 1.1.2016 – 31.12.2018 Parte Economica 1.1.2019 – 31.12.2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Raffaele De Sio – Presidente delegazione trattante – Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU (Maurizio Del Grosso, Ripalta Giordano, Mario Crisconio, Annunziata Somma, Salvatore Vaiano) CGIL (Ciro Risolo) CISL (Vincenzo Della Rocca) CSA (Angelo Rispoli) UIL (Giuseppe Russo)	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della CCIAA di Salerno	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ccdi parte giuridica 2016/2018 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 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"	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, con verbale n. 3 del 12 maggio 2019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli =====
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, con delibera della Giunta camerale 3 del 28 gennaio 2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Si, nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione 2019/2021 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 2 del 28 gennaio 2019

5

	accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Si</p>
		<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 2019 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

Il 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, 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 in relazione alla contrattazione integrativa anno 2012.

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

Il CCDI 2019 (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 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.

Il contratto decentrato integrativo – parte economica 2019 – è formulato in stretta aderenza con il CCNL del comparto “Funzioni Locali” 2016/2018 e con la parte giuridica del contratto decentrato per il triennio 2016/2018.

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 2018 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 2019.

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.

E'utile sottolineare che la Camera di Commercio di Salerno ha da tempo applicato comportamenti 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 trattativa le parti hanno deciso di destinare a performance individuale, in conformità dell'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018 una quota pari al 50% 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 2019, 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 2019, 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 quali-quantitativi 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 (Euro 326.501,32) e individuale (Euro 138.412,90), 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. 18 del 25/03/2019, nel fornire alla delegazione di parte datoriale le prescritte direttive afferenti le trattative con la parte sindacale, con riferimento alle progressioni economiche orizzontali (PEO), ha stabilito che le stesse avrebbero dovuto interessare una quota limitata del personale avente diritto per ciascuna categoria (50%), con il riconoscimento del beneficio a decorrere dall'1/1/2019 e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile.

Sulla scorta di quanto innanzi e di quanto contratto dalle parti nell'anno precedente hanno deciso di confermare la "procedura semplificata" da attuarsi su istanza di parte e tenendo conto esclusivamente del raggiungimento di una valutazione minima di 70/100 ottenuta dalla media delle valutazioni delle performance individuali del triennio 2016/2018. Inoltre, detto accordo, nel disciplinare gli *ex aequo* ha previsto che a parità di punteggio fosse data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza, e, nel caso di ulteriore parità, la precedenza fosse attribuita al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Pertanto con determinazione dirigenziale n. 579 del 23/12/2019, nelle more della sottoscrizione definitiva del CCDI, è stata approvata la graduatoria per l'assegnazione della progressione economica orizzontale con decorrenza 1/1/2019.

Il costo complessivo delle citate progressioni - che ha interessato 34 dipendenti – è stato quantificato in Euro 27.376,62 ed imputato alla parte stabile del Fondo per le risorse decentrate 2019.

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

La pre-intesa, definitivamente raggiunta in data 8 maggio 2019, riguarda la distribuzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, materia demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente.

L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerali accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati.

F) Altre informazioni ritenute utili

Utilizzi di cui all'art. 68 comma 2 CCNL 21/5/118.

Corresponsione premi legati alla performance organizzativa - Art. 68, comma 2, lett. a)

Previsti per **Euro 326.501,32** sono destinati alla corresponsione di premi correlati alla performance organizzativa secondo i risultati accertati dal vigente sistema permanente di valutazione delle performance.

Corresponsione premi legati alla performance individuale - Art. 68, comma 2, lett. b)

Previsti per **Euro 138.412,90** sono destinati alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale per l'ulteriore apporto richiesto in termini di contributo al perseguimento degli obiettivi generali dell'Ente.

Le somme provenienti dalla previsione ex art. 67, comma 3, lett a) pari ad Euro 7.663,91 saranno erogate in virtù dell'apposito regolamento per la realizzazione di attività conto terzi approvato dalle parti trattanti in data 24/10/2019.

Corresponsione di compensi per la remunerazione delle indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi ed implicantanti maneggio di lavoro) - Art. 68, comma 2, lett. c)

Previsti per un importo totale di **Euro 9.383,90** sono destinati alla corresponsione di indennità per la remunerazione di peculiari condizioni di disagio, rischio, e maneggio valori.

Per tale istituto contrattuale si è tenuto conto del limite introdotto – dal 21 maggio 2018 - dal comma 2 dell'art. 70-bis per mezzo del quale detta indennità deve essere contenuta entro i limiti minimi e massimi giornalieri di Euro 1,00 ed Euro 10,00.

Corresponsione di compensi per specifiche responsabilità - Art. 68, comma 2, lett. e)

Previsti per un importo totale di Euro **92.407,85** sono destinati a compensare l'attribuzione di specifiche e rilevanti responsabilità a personale inquadrato nella categoria professionale "C" e nella categoria professionale "D" che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli art. da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, come modificata dagli artt. 14 e ss del CCNL 21/5/2018.

Corresponsione di compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - Art. 68, comma 2, lett. g)

Previsti per un importo totale di Euro **28.807,66**.

Corresponsione di compensi per progressioni economiche orizzontali - Art. 68, comma 2, lett. J)

Previsti per un importo totale di **263.919,12** sono destinati al pagamento delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, nonché delle progressioni orizzontali effettuate nel 2018 e 2019 ai sensi del summenzionato art. 16 del CCNL 21/5/2018.

Utilizzi di cui all'art. 33, comma 5, CCNL 22.01.2004 cd "Indennità di comparto"

Previsti per un importo di **Euro 31.748,85** sono destinati a finanziare l'istituto dell'indennità di comparto in conformità alle disposizioni contrattuali ed a valere sulle risorse del fondo decentrato.

Utilizzi di cui all'art. 69 CCNL 21.05.2018 cd "differenziazione del premio individuale"

La misura della differenziazione del premio individuale per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è stabilita nella misura di **Euro 21.477,86**; la misura pro-capite è stabilita nella misura del 75% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Incentivi funzioni tecniche art. 113, comma 2 D. Lgs. 50/2016

L'importo di **Euro 1.903,96** afferisce a proventi derivanti dall'articolo 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 e s.m.i per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche in applicazione dell'apposito regolamento incentivi approvato con delibera consiliare n. 13 del 25 novembre 2019.

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. 84 dell'1/3/2019 per un importo di Euro 936.814,61, e definitivamente rideterminato con provvedimento dirigenziale n. 174 del 5/5/2019 in **Euro 922.227,34**.

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, 201 O, 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.

Per effetto di tali modifiche è stata prorogata, fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis, del citato decreto-legge 78/2010, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa.

Ne deriva pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015:

- non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- non deve procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio;
- le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010).

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 **922.227,34**, suddiviso in risorse stabili per Euro 607.026,01, risorse variabili pari ad Euro 315.201,33.

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				CCNL 22/1/2004	CCNL 21/5/2018
	Dato storicizzato al 31/12/1999			€ 157.788,96	€ 157.788,96
Anno	Incrementi effettuati in applicazione di CCNL				
2001	Art 15 comma 1 lettera (a) CCNL 1/4/99 (indennità ex art. 31 comma 2 lett.(c) CCNL 3	L. 31.279.500		€ 16.154,51	
2001	Art. 4 comma 1° CCNL 5/10/2001 (+ 1,1% monte salari 1999 par	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. 32 comma 7 CCNL 22/1/2004	(0,20% su monte salari 2001 pari ad €.	€ 2.415.434,38	€ 4.830,87	- 4.830,87
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 rapporto	€ 3.194.687,00		€ 19.168,12	
				€ 114.614,91	€ 109.784,04
Anno	Risparmi sulla previsione di spesa per lavoro straordinario				
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	€ 149.065,06
Anno	Trasferimenti di funzioni ed uffici				
2000	Art. 15 comma 1 lettera (i) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento uffici UPICA e METF	L. 90.000.000		€ 46.481,12	
2001	Art. 15 comma 1 lettera (i) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento protesti)	L. 20.000.000		€ 10.329,14	
				€ 56.810,26	€ 56.810,26

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 2019:

- a) dell'importo di Euro 6.406,40, pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi, riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze, calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e fatte confluire nel fondo a decorrere dalla medesima data, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5, non sono assoggettate ai limiti di crescita del fondo previsti dalla legislazione vigente, cioè, nello specifico, dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, richiamato dall'art. 67, comma 7 del CCNL di cui trattasi;
- b) dell'importo di Euro 9.390,86, 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 2019 compresa la quota di tredicesima mensilità.

Pertanto, tenendo di quanto sopra, le risorse stabili vengono determinate, per il 2019, in Euro 607.026,01.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo, e, pertanto, da determinare annualmente, vengono nel 2019 definite 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 stata inserito l'importo di Euro 11.100,80 (al lordo dei contributi previdenziali ed irap a carico Ente) corrispondente al 30% di quanto l'Ente ha ricavato al 31/12/19 (euro 37.002,68) per prestazioni verso terzi paganti e contratti di sponsorizzazione, come di seguito riepilogate:

Attività commerciale – metrologia legale	Euro	26.006,49
Attività commerciale – procedure conciliative	Euro	6.749,26
Attività commerciale – altre entrate	Euro	4.246,93

Rientrano in tale tipologia anche i ricavi per concorsi a premio risultati che concorrono al fondo nella misura di Euro 2.196,00

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.

Sulla scorta di quanto innanzi le somme nette affluite al fondo risorse decentrate è risultato pari ad Euro 7.515,24

Lettera c): risorse che specifiche disposizioni prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale determinate in Euro 28.807,67 e riguardano:

risorse destinate al personale per prog.Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise-Unioncamere 2018)	€	1.895,60
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2018 (2° sem)	€	9.062,23
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2019 (1° sem)	€	7.431,14
risorse destinate da Unioncamere all'iniziativa di sistema camerale "ravvedimento operoso diritto annuale 2017"	€	4.133,63
risorse destinate da Unioncamere all'iniziativa di sistema camerale "Pre-ruolo diritto annuale 2018"	€	2.126,01
risorse destinate da Unioncamere al progetto "SiSprint"	€	3.630,10
Risorse trasferite per indagine Istat sui prezzi dei prodotti acquistati e venduti in agricoltura	€	528,95
	€	28.807,67

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. 3 del 28/1/2019, con la quale è stato approvato il Piano delle performance 2019/2021 tenuto conto della relazione previsionale e programmatica 2019, cui sono allegati le schede analitiche degli obiettivi operativi 2019, 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. 3 del 28 gennaio 2019 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 2019 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 96.600,00 di cui Euro 55.000,00 riferiti a "Posizioni

Organizzative” ed Euro 41.600,00 relative ad “Alte Professionalità”. I costi rilevati per tale fattispecie nell’esercizio 2019 sono risultati pari ad Euro 92.079,58.

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	607.026,01
RISORSE VARIABILI	315.201,33
TOTALE COMPLESSIVO	922.227,34

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), che ammontano, per l’anno 2019 ad Euro 295.667,97 sono finanziate esclusivamente tramite il ricorso alle risorse stabili (pari ad Euro 607.026,01. 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 II Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell’anno precedente

VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2019

DESCRIZIONE	2018	2019
Risorse stabili		
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)	- 444	- 444
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	199.836	208.380
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/5/2018	10.158	16.564
INCREMENTI CCNL 2016-2018 (Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/5/2018		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 DEL D.LGS. 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI	591.228,85	607.026,11
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	23.420	38.377
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)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		846
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 FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	299.400	315.202
Risorse variabili NON soggette al limite		
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
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)		
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)	42.070	
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	42.070	1.904
TOTALE RISORSE VARIABILI	341.470	317.106
TOTALE	932.699	924.132
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	890.629	922.228
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	890.629	922.228

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. 13 del 17 dicembre 2018 con cui è stato approvato il Preventivo economico per l'esercizio 2019, poi oggetto di aggiornamento con deliberazione consiliare n. 8 del 16/9/2019, 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	263.919,12
321011	Fondo politiche sviluppo r.u. (parte variabile)	661.796,59

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 conto 321006.

Salerno, 11 maggio 2020

IL DIRIGENTE D'AREA

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