



Relazione illustrativa

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

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione Accordo	21.12.2018
Periodo temporale di vigenza	2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Dott. Cesare Veneri – Segretario Generale• Dott. Riccardo Borghero - Dirigente• Dott. Pietro Scola – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL
Soggetti destinatari	Personale dei livelli dipendente della CCIAA di Verona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione tecnico-finanziaria è stata acquisita in data 10.7.2018 e allegata alla deliberazione di Giunta n. 171 del 11.7.2018.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. La certificazione dell'Organo di controllo interno sulla Relazione illustrativa è stata acquisita in data 19.12.2018
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del 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 Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per il triennio 2018-2020 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 16 del 25.1.2018 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 - 2020 è stato approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 17 del 25 gennaio 2018.



	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta n. 155 del 20.5.2013
		L'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013 è stato assolto con la pubblicazione sul sito internet camerale, della sezione "Amministrazione trasparente".
		La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 29.6.2018.
Eventuali osservazioni		

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Sezione 1 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie

a) illustrazione dell'articolato

Il 21.5.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che introduce alcuni istituti contrattuali significativamente diversi rispetto al passato. La delegazione di parte pubblica, in un incontro tenutosi con le parti sindacali il 17.7.2018, aveva dato disponibilità a procedere alla sottoscrizione di un Contratto che permettesse la distribuzione delle risorse disponibili per l'anno 2018, limitando le modifiche al CCDI vigente (sottoscritto il 10.6.2013) a quelle strettamente indispensabili per adeguarlo alle nuove disposizioni del Contratto nazionale (in particolare in tema di progressioni economiche e indennità condizioni di lavoro), rinviando all'autunno la discussione sul nuovo CCDI triennale, considerata la numerosità e complessità degli argomenti da esaminare.

Le parti sindacali hanno comunicato (prot. 21532 del 25.7.2018) che l'assemblea del personale, tenutasi il 23 luglio, aveva dato mandato "di avviare le trattative per arrivare ad un accordo complessivo decentrato su tutte le materie che il nuovo CCNL demanda espressamente al confronto sindacale". La Giunta camerale ha pertanto indirizzato alla delegazione trattante Linee Guida per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2016-2018 (comunicazione n. 6 del 13.9.2018) e la trattativa è proseguita con l'obiettivo di giungere alla definizione di un nuovo CCDI triennale normativo. Nel corso dell'incontro tenutosi il 7.11.2018, preso atto della complessità degli argomenti in discussione e dell'approssimarsi della fine dell'anno, le parti hanno convenuto di rinviare al 2019 la definizione delle regole contrattuali necessarie a dare piena e corretta operatività agli istituti contrattuali innovativi introdotti dal CCNL 21.5.2018, limitandosi, per il 2018, a definire la destinazione delle risorse disponibili,



previa modifica del CCDI 10.6.2013 per le sole materie che devono trovare immediata applicazione fin dal 2018.

In data 13.12.2018, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo sulla destinazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2018. Tale intesa ha ad oggetto materie che sono demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vigenti CCNL di comparto e specificamente la destinazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2018, previa modifica del CCDI 10.6.2013 per le sole materie che devono trovare immediata applicazione fin dal 2018, ossia: la disciplina in materia di "indennità condizioni di lavoro", che, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo al CCNL 21.5.2018, ed il recepimento – nell'attuale CCDI triennale - dei nuovi criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nella categoria, che, ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 21.5.2018 devono essere attribuite *"in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*.

In data 21.12.2018 le parti hanno sottoscritto l'accordo sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2018, con una modifica rispetto al testo dell'Ipotesi di accordo, in quanto il Collegio dei Revisori ha sollevato, nella riunione del 19.12.2018, rilievi circa la progressione economica prevista per il personale in distacco o aspettativa sindacale, non ritenendo corretta la previsione del riconoscimento della progressione anche quando detto personale non ha partecipato in alcuna misura alla realizzazione degli obiettivi. Alla luce delle motivazioni riportate nel proprio verbale del 19.12.2018, il Collegio ha attestato che la copertura finanziaria degli oneri derivanti dall'ipotesi è garantita dagli stanziamenti previsti nel preventivo annuale 2018 e che l'ipotesi di accordo, ad eccezione di quanto previsto all'art. 2 in ordine alle progressioni economiche del personale in distacco sindacale, è coerente con le norme del CCNL del settore e con le disposizioni in materia di misura e corresponsione dei trattamenti accessori. Le parti pertanto, nella riunione del 21.12, hanno concordato di procedere alla sottoscrizione definitiva di un testo che recepisce i contenuti pattuiti nel corso della trattativa e riportati nell'Ipotesi, ad eccezione della disposizione dell'art. 2 relativa alle progressioni economiche del personale in distacco sindacale. Le parti hanno inoltre sottoscritto una dichiarazione congiunta, precisando che, sempre in relazione all'art. 2, per "valutazioni di performance individuale" deve intendersi la valutazione dell'apporto qualitativo risultante dalle schede semestrali di valutazione previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente.

Infine le segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL E CSA hanno allegato all'accordo una nota a verbale, con la quale dichiarano di sottoscrivere l'accordo con la modifica del testo rispetto all'ipotesi sottoscritta in data 13.12.2018, ma ritengono lo stralcio del paragrafo dell'art. 2 relativo alla progressione economica prevista per il personale in distacco sindacale, una scelta discriminatoria, illegittima e antisindacale, riservandosi di valutare la possibilità di aderire ad "adiuvandum" alla tutela nelle opportune sedi delle posizioni lese del personale in distacco sindacale.

All'**articolo 1** dell' accordo, le parti concordano la disapplicazione, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo, delle indennità di rischio e di disagio di cui all'art. 6 del CCDI 10.6.2013. A decorrere dalla medesima data sarà riconosciuta una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate o a



rischio, così come individuate dal CCDI 10.6.2013. Nel rispetto della previsione del CCNL, che fissa tale indennità in un importo compreso tra € 1,00 ed € 10,00 giornalieri, le indennità sono state definite negli importi di: € 7,00 (come già disciplinato dal CCDI 10.6.2013) per le attività disagiate, ed € 1,35 per le attività a rischio. Come previsto dal CCNL, l'indennità giornaliera sarà erogata sulla base del numero di giornate di svolgimento delle attività.

All'**articolo 2**, le parti hanno disciplinato i criteri generali per la progressione economica all'interno alla categoria, modificando i paragrafi da 3 a 7 dell'art. 7 del CCDI 10.6.2013, ossia per gli aspetti che necessitavano di aggiornamento per il recepimento di quanto disposto dall'art. 16 del CCNL sopra richiamato. E' stato pertanto previsto che, per l'anno 2018, le progressioni siano attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione della procedura. Per garantire un'equa ripartizione delle risorse destinate tra le diverse categorie giuridiche (in considerazione del diverso "costo" delle progressioni, a seconda della categoria interessata), è stato previsto un meccanismo di ripartizione in base al costo delle progressioni per categoria. Per ogni categoria, si procederà poi a redigere una distinta graduatoria, sulla base della media delle valutazioni ottenute dal personale nel triennio precedente (per poter risultare idoneo, il personale dovrà aver riportato una valutazione media non inferiore al 55%), attribuendo quindi la progressione al personale, secondo l'ordine di graduatoria, fino ad esaurimento delle risorse individuate per ciascuna categoria. I resti eventualmente risultanti all'interno di ciascuna categoria verranno resi disponibili, a partire dalla categoria D, per incrementare il budget a disposizione della categoria immediatamente inferiore; l'eventuale ulteriore residuo verrà reso disponibile con meccanismo circolare, ripartendo dalla categoria D, fino al massimo utilizzo possibile delle risorse.

In ossequio al dettato contrattuale, le progressioni saranno riconosciute ad una quota limitata di dipendenti: a tal fine, sono state destinate risorse pari ad € 20.000,00, pari al 45% del costo teorico delle progressioni del personale in possesso dei requisiti minimi per l'anno in corso (€ 44.249,46). Per le parti non espressamente disciplinate dall'accordo, rimane applicabile la disciplina prevista dal CCDI 10.6.2013 in materia di criteri di preferenza a parità di punteggio e periodo minimo di servizio per l'accesso alla posizione superiore.

All'**articolo 3**, le parti concordano di destinare le risorse decentrate disponibili al finanziamento dei vari istituti contrattuali nella misura prevista dalla tabella allegata all'accordo. Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria. L'articolo prevede che eventuali somme che dovessero rendersi disponibili a seguito di quantificazione definitiva del Fondo risorse decentrate vengano destinate al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance" dell'allegato all'accordo.

All'**articolo 4**, le parti concordano che le risorse vengano erogate con le modalità di cui al CCDI 10.6.2013. Tuttavia, in considerazione dell'intervenuta sottoscrizione del CCDI economico ormai alla fine dell'anno, si concorda che l'importo destinato ai "Premi correlati alla performance" verrà distribuito in un'unica soluzione annuale, entro marzo 2019, a completamento della procedura di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi indicati nel Piano della Performance e dopo la certificazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.



In data 4.12.2018 l'Amministrazione ha informato le parti sindacali della propria intenzione di provvedere, per l'anno 2018, alla riduzione dello stanziamento destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, ampliando in tal modo le possibilità di incrementare, per l'anno in corso, le risorse del Fondo risorse decentrate, per un importo di € 10.238,00, pari al valore di una posizione organizzativa non assegnata nel 2018. Conformemente al parere ARAN CFL38, è intenzione dell'Amministrazione avvalersi di tale facoltà per un periodo di tempo definito, ossia l'anno 2018, prevedendo quindi che a decorrere dall'1.1.2019, e fino a definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative previsto dall'art. 13 comma 3 del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative vengano nuovamente quantificate nell'importo di € 76.167,09, pari all'importo stanziato nel 2017, con una conseguente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL 21.5.2018, è oggetto di contrattazione integrativa "l'incremento delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione del Fondo di cui all'art. 67". Per tale motivo le parti, concluso il confronto seguito alla comunicazione di parte pubblica, hanno concordato, all'**articolo 5**, l'incremento dall'1.1.2019 delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nella misura necessaria a riportare l'importo a quanto stanziato nel 2017, ossia € 76.167,09. Trattandosi di un incremento non definitivo del Fondo risorse decentrate, ma limitato al solo anno 2018, queste risorse, pari ad € 10.238,00, non sono state destinate ad impieghi stabili in sede di destinazione del Fondo.

L'art. 72 del CCNL 21.5.2018 prevede che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione decentrata, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ai propri dipendenti, sostenendo i relativi oneri nei limiti delle disponibilità già stanziare, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico già utilizzati dagli enti stessi. La Camera di Commercio ha erogato, fino all'anno 2017, un contributo annuo alla "Cassa Mutua tra i dipendenti della Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Verona", associazione con finalità assistenziali il cui Statuto e Regolamento sono stati da ultimo approvati dalla Giunta camerale con deliberazione n. 46 del 24.2.2014. In applicazione dell'articolo sopra citato, le parti hanno concordato, all'**articolo 6**, di destinare alla concessione ai dipendenti camerale di benefici di natura assistenziale e sociale, l'importo di € 32.672,37, calcolato in applicazione dei criteri stabiliti con deliberazione di Giunta n. 163 del 26.6.2014, e compreso nel limite delle disponibilità già stanziare dalla Camera di Commercio nel 2017, pari ad € 35.790,48. Per il 2018, tali benefici verranno riconosciuti per le tipologie di spese e con i criteri di ripartizione utilizzati nel 2017 dalla Cassa Mutua camerale. Le somme eventualmente residue dopo i rimborsi delle spese di cui sopra, confluiranno nel fondo di assistenza dell'esercizio successivo.

All'**articolo 7** le parti danno atto che, per quanto non espressamente modificato dall'accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al CCDI 10.6.2013, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI triennale 2019-2021. Danno inoltre atto che nella determinazione dell'importo da destinare alle "indennità condizioni di lavoro" si è tenuto conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe (indennità di rischio e di disagio), sulla base dell'ultrattività dell'accordo del 10.6.2013. Convengono infine di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni dell'accordo nel caso intervengano



modifiche alle disposizioni di legge o contrattuali che abbiano implicazioni sui suoi contenuti e danno atto che le somme stanziare in sede di determinazione del Fondo Risorse decentrate anno 2018 potranno essere oggetto di revisione in caso di eventuali nuovi vincoli previsti da disposizioni di legge in materia.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo risorse decentrate 2018, nella misura resa disponibile dall'ente ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018, come destinato con l'accordo, permette di:

- riconoscere in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, la progressione economica, con effetto dall'1.1.2018;
- erogare i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità, nella misura e con le modalità previste dall'art. 6 del CCDI 10.6.2013, come modificato, relativamente alle indennità di rischio e di disagio, dall'art. 1 del presente accordo;
- garantire che una quota prevalente delle risorse variabili sia finalizzata al finanziamento delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi (Premi correlati alla performance).

Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria.

c) effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le modalità di corresponsione dei premi correlati alla performance (€ 261.437,93) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che l'attribuzione dei compensi sia basata sulla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nell'ambito del Piano della performance. Il Sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente è infatti fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale, vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della mission istituzionale; questi vengono poi declinati in obiettivi operativi, che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con quella delle singole aree e servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

La valutazione delle prestazioni è effettuata dai dirigenti, che utilizzano i seguenti criteri:



Personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità			Personale			
			Categoria A, B e C		Categoria D	
Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Peso
A	Risultati conseguiti	33,33%	A	Risultati conseguiti	20%	25%
B	Qualità della prestazione	33,33%	B	Valore della prestazione resa in rapporto alla qualifica di appartenenza	25%	20%
			C	Valore della collaborazione alla realizzazione del progetto, tenendo conto della capacità di lavorare in gruppo e della disponibilità ad assumersi carico di lavoro dei colleghi	30%	25%
C	Competenze organizzative	33,33%	D	Autonomia e iniziativa, nonché capacità di proporre soluzioni organizzative ed operative	25%	30%

La valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità è rapportata alla categoria professionale ed all'apporto quantitativo.

Le relazioni sulla premialità, pubblicate sul sito camerale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", evidenziano la differenziazione delle valutazioni effettuate sul personale. Nella stessa sezione sono pubblicate anche le Relazioni annuali sulla Performance, che evidenziano il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Per quanto riguarda il finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria, le risorse decentrate stabili destinate a tal fine (€ 20.000,00) sono pari al 45% delle risorse teoricamente necessarie per la progressione di tutto il personale in possesso dei requisiti per accedere alla selezione all'1.1.2018 (€ 44.249,46). Ai sensi dell'art. 23 della Legge 27.10.2009 n. 150, infatti, le progressioni devono essere attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. I criteri per effettuare la selezione sono disciplinati dall'art. 7 del CCDI 10.6.2013, come modificato dall'art. 2 del presente accordo:

- le progressioni saranno attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio 2015-2017, effettuata in base al vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Verona", approvato con deliberazione di Giunta n. 155 del 20.5.2013, e in applicazione dei criteri illustrati al punto precedente, che valorizzano, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi;
- l'importo complessivamente destinato, pari ad € 20.000,00, verrà ripartito per ciascuna categoria (A, B, C e D) in proporzione al costo delle progressioni per categoria, calcolato in base al personale in possesso del requisito minimo di accesso alla selezione;
- per concorrere alla selezione il personale deve possedere, alla data dell'1.1.2018, il requisito di un periodo minimo di effettivo servizio presso la Camera di Commercio (2 anni per le categorie da A a C e 3 anni per la categoria D) e per poter risultare idoneo



dovrà aver riportato una valutazione media della performance individuale, nel triennio, non inferiore al 55% del massimo previsto dalla scheda di valutazione;

- in base alle risultanze della valutazione, verrà redatta una graduatoria distinta per ciascuna categoria;
- si procederà quindi al riconoscimento della progressione fino all'esaurimento delle risorse individuate per ciascuna categoria: i resti eventualmente risultanti per categoria verranno resi disponibili, a partire dalla categoria D, per incrementare il budget a disposizione della categoria immediatamente inferiore; l'eventuale ulteriore residuo verrà reso disponibile con meccanismo circolare, ripartendo dalla categoria D, fino al massimo utilizzo possibile delle risorse;
- in caso di parità di punteggio avranno la precedenza i dipendenti da più tempo in servizio (nell'ordine, nella categoria e presso l'ente) e, in subordine, con maggiore anzianità.

f) risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

Le risorse decentrate, così destinate, consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Verona, contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale anche attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi di carattere fisso (progressioni economiche nella categoria) al personale che sia stato giudicato maggiormente meritevole in relazione alla valutazione della performance individuale, ossia dei risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi assegnati e delle prestazioni richieste con riferimento alla categoria di appartenenza.



Relazione tecnico-finanziaria

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

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 171 del 11.7.2018*

Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018 è stato costituito, in via provvisoria, con determinazione del Segretario Generale n. 66 del 7 febbraio 2018, per quanto attiene alle risorse stabili ed alla parte di risorse variabili che può essere considerata stabilizzata.

Com'è noto, il 21 maggio, è stato, quindi, sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, che presenta molte novità, per ciò che attiene alla costituzione del cd. Fondo incentivante.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

In base a quanto previsto dall'art. 67 c. 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 € 356.075,09, è stato determinato applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate:

a) CCNL 24.01.2004:

- ✓ art. 31, comma 2:

“Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.”;



✓ art. 32 cc. 1 e 2:

“1. Le risorse decentrate previste dall’art 31, comma 2, sono incrementate, dall’anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all’anno 2001.

2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall’anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell’anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.”;

✓ art. 32 c. 7:

“La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell’anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell’art. 10 (alte professionalità).”;

b) CCNL 9.05.2006:

✓ art 4, c. 4:

“Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l’anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all’art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell’anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”;

c) CCNL 11.04.08:

✓ art. 8 c. 5.

“Le Camere di Commercio, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41 %, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l’anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all’art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell’anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”.

Inoltre, ai sensi dell’art. 67 c. 2, le risorse decentrate stabili, sono incrementate, nel 2018:

a) dell’importo di € 11.019,17, 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 c. 7 del CCNL di cui trattasi;

b) dell’importo, di € 12.321,79, derivante, in base a quanto previsto dalla lettera c) del c. 2, dalle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, nel corso del 2017, compresa la quota di tredicesima mensilità.

Pertanto, tenendo conto di quanto sopra, le Risorse stabili vengono determinate, per il 2018, in € 379.416,05.



Sezione II – Risorse variabili

Le risorse cd. variabili, caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, pertanto, da determinare annualmente, vengono, nel 2018, definite applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate:

a) art. 67 c. 3:

lettera a: risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001.

Ai sensi del comma precedente, come previsto dalla deliberazione del Consiglio camerale n. 11 del 21 dicembre 2016, è stata inserita nel fondo, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lettera a), la somma di € 3.978,78, pari al 30% di quanto (13.262,60 euro) l'Ente ha ricavato, ad oggi, attraverso il ricorso alle sponsorizzazioni, come di seguito riepilogate:

DENOMINAZIONE	OGGETTO	IMPORTO
S.R CAD SRL	Sito internet istituzionale	1.620,60
FONTANA GROUP SRL	Roll Up pubblicitari	1.650,00
BANCO BPM	Istituto cassiere	10.000,00
TOTALE		13.262,60

lettera b: quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (cd. piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, non attuati dall'Ente);

lettera e: eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 (da considerare fuori dal limite), pari ad € 1.676,56;

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 c. 2 del CCNL 1.4.1999, risulta pari ad € 23.175,31, determinato dal seguente conteggio: M.S. anno 1997, al netto quota relativa alla dirigenza € 1.931.275,82 x 1,2% = 23.175,31;

lettera i: un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (che sostituisce l'art 15 c. 5 del CCNL 1.04.1999). In particolare, detto comma stabilisce che:

“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, anche sulla base della deliberazione n. 16 del 25 gennaio 2018, con la quale è stato approvato il Piano delle performance 2018÷2020, al quale sono allegati la Relazione Previsionale e programmatica 2018, di cui alla deliberazione del Consiglio camerale n. 20 del 27 ottobre 2017, e le schede analitiche degli obiettivi operativi 2018, si ritiene di destinare, all’incentivazione del personale, l’importo complessivo di € 254.453,00.

Detto importo, è stato determinato sulla base delle azioni miglioramento/manutenimento che trovano una loro esplicitazione nella “*Relazione riassuntiva/esplicativa dei benefici connessi ai processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività che comportano il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, giustificando un incremento delle risorse decentrate del personale non dirigente nell’anno 2018*”, alla quale si rimanda.

Infine, è stata inserita, nel Fondo, ai sensi dell’art. 68 c. 1 ultimo periodo, l’importo di **€ 34.974,05**, quale risparmi relativi all’anno 2017, derivanti da minori erogazioni a valere sul Fondo 2017 – parte stabile.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

A seguito dell’entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017, che, all’art. 23 c. 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 dell’anno.

Al contrario, visto anche l’art. 67, c. 7 del CCNL, che fa esplicito rimando alla norma in oggetto, si rende necessario procedere ad una riduzione, di € 28.403,06, del Fondo determinato come sopra, al fine di adeguarlo all’importo netto dell’anno 2016, cioè comprensivo delle decurtazioni. Pertanto, il Fondo complessivamente disponibile risulta pari ad € 669.270,69, come meglio esplicitato nelle sezioni seguenti.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

RISORSE STABILI	€ 379.416,05
RISORSE VARIABILI¹	€ 318.257,70
Totale risorse - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane (art. 67 CCNL 21.05.2018) parte stabile e parti variabili	€ 697.673,75
<i>Decurtazioni (differenza fra € 650.003,97 ed € 621.600,91)</i>	€ 28.403,06
TOTALE	€ 669.270,69

¹ Ivi incluse le somme ex art. 15 c. 1 lettera m) CCNL EE.LL. 4/1999



Sezione 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 economiche orizzontali e indennità di comparto), che ammontano, per l'anno 2018, ad € 322.700,00, sono finanziate esclusivamente tramite ricorso alle risorse stabili (pari ad € 435.564,61), come previsto dal CCNL 22.1.2004. Va, altresì, evidenziato 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, all'indennità delle ex III e IV qualifica, pari, annualmente, a circa 350,00 ed all'indennità di responsabilità corrisposta alla dipendente in distacco sindacale dal febbraio 2013. Per quanto attiene a quest'ultima, infatti, come previsto dai Contratti nazionali e come anche chiarito dall'ARAN (cfr. RAL_1744), l'indennità di responsabilità, attribuita, per l'anno 2013, a tutti i dipendenti di categoria D1 in esito alla firma del CCDI in data 10 giugno 2013, essendo stata ritenuta in godimento all'atto del distacco deve, comunque, essere corrisposta.

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 345.932,76, relative a:

ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		€ 345.932,76
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	€ 285.787,07
	differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	€ 11.019,17
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	€ 48.786,52
	indennità personale ex-VIII^ qual..funz.le non titolare di p.o.	
	indennità ex III e IV q.f.	€ 340,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 323.337,93 (di cui € 33.483,29 per risorse stabili disponibili ed € 289.854,64 per risorse variabili), relative a:

ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		€ 323.337,93
COMMA 2 LETT. A e B)	premi correlati alla performance	€ 261.437,93



COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	€ 1.900,00
COMMA 2 LETT.D)	compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 1.000,00
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	€ 39.000,00
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno (finanziate con risorse stabili disponibili)	€ 20.000,00

Come previsto dall'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 21.5.2018, le progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno 2018 (€ 20.000,00) sono interamente finanziate con risorse stabili disponibili (€ 33.483,29).

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL, la parte prevalente delle risorse variabili – nel caso della Camera di Commercio la totalità di tali risorse, pari ad € 289.854,64 - è destinata ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) dell'art. 68. Ai premi correlati alla performance è destinato il 90% delle risorse variabili.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente in quanto non sono previste destinazioni ancora da regolare.

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

RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 379.416,05	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa		€ 345.932,76
Risorse stabili disponibili anno 2018		€ 33.483,29
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 289.854,64	
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto		€ 323.337,93
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 669.270,69	€ 669.270,69

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente in quanto non è stata compilata la Sezione V del Modulo I.

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

- a. 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



Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità ex III e IV q.f.), che ammontano ad € 345.932,76, sono finanziate esclusivamente tramite ricorso alle risorse stabili (pari ad € 379.416,05). Le risorse stabili disponibili (€ 33.483,29) vengono destinate, per € 20.000,00, alla copertura di istituti con carattere fisso (finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria a decorrere dall'1.1.2018).

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

Le indennità disciplinate dal CCDI 10.6.2013 non sono attribuite in maniera indifferenziata a tutto il personale ma solo a quello che svolge le specifiche funzioni remunerate; inoltre, le risorse destinate sia al riconoscimento di nuove progressioni economiche nella categoria che all'incentivazione della produttività vengono corrisposte, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

Le progressioni saranno attribuite ad una quota limitata del personale, essendo state stanziare somme pari al 45% della spesa teoricamente prevista per la progressione del personale in possesso dei requisiti minimi fissati dal CCDI 10.6.2013 alla data di decorrenza (1.1.2018). I criteri generali stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 sono stati recepiti nel CCDI vigente, prevedendo che la progressione venga attribuita in base alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, valutazione effettuata con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017*

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 171 del 11.7.2018*

L'intervento delle nuove disposizioni contrattuali rende difficoltoso procedere ad un confronto per il triennio 2016÷2018; pertanto,

	Fondo 2018	Fondo 2017	Fondo 2016	Diff. 2018-2017
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche		261.255,04	261.255,04	0,00
Unico importo consolidato 2003 (art. 31 c. 2 CCNL EE.LL. 02/2005 e art. 32)		251.026,32	251.026,32	0,00
Incremento per riduzione stabile straordinario (art. 14 c. 1 CCNL EE.LL. 1/04/1999)		1.267,22	1.267,22	0,00



Incremento per processi decentramento e trasferimento funzioni (art. 15 c. 1 Lett. L) CCNL EE.LL. 1/04/1999)		8.961,50	8.961,50	0,00
Incrementi contrattuali		71.215,21	75.895,30	0
Incrementi CCNL EE.LL. 10/2001, art. 4 cc. 1,4,5; 05/2006 art. 4 c.4; 04/2008 art. 8 c. 5, dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 - n.1 CCNL 2008-09)		71.215,21	75.895,30	0,00
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		95.091,84	88.666,26	0,00
R.I.A., assegni ad personam e salario anzianità personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000 (art. 4 c. 2 CCNL EE.LL. 10/2001)		95.091,84	88.666,26	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	427.562,09	427.562,09	425.816,60	0,00
Importo destinato al pagamento dell'indennità di posizione e di risultato alle P.O.	-76.167,09			-76.167,09
Quota pari allo 0,20% del M.S. 2001	4.680,09			4.680,09
Rideterminazione PEO ₂	11.019,17			11.019,17
RIA personale cessato	12.321,79			12.321,79
TOTALE RISORSE STABILI	379.416,05	427.562,09	425.816,60	-48.416,05
Risorse variabili				
Poste variabili precedentemente sottoposte all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010	283.283,65	285.881,06	289.454,06	-2.597,41
Attivazione nuovi servizi (art. 15 c. 5 - parte variabile CCNL EE.LL. 4/1999) Art. 67, c. 5 lettera b)	254.453,00	167.000,00	166.500,00	87.453,00
Altre risorse variabili (art. 15 c. 1 lettere d ed n CCNL EE.LL. 4/1999 e art. 15 c. 2) Art. 67, c. 3 lettera a) e c. 4	27.154,09	118.480,31	122.553,31	-91.326,22
Somme ex art. 15 c. 1 lettera m) CCNL EE.LL. 4/1999 2 Art. 67, c. 3, lettera e)	1.676,56	400,75	400,75	1.275,81
Altre poste variabili²	34.974,05	27.382,48	56.321,81	7.591,57
Economie fondi anni precedenti	34.974,05	20.995,28	53.218,99	13.978,77
Art. 68, c. 1				
Risparmio straordinario anno precedente	v. sopra	6.387,20	3.102,82	-6.387,20
Totale risorse variabili	318.257,70	313.263,54	345.775,87	4.994,16
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	379.416,05	427.562,09	425.816,60	-48.146,04
Risorse variabili	318.257,70	313.263,54	345.775,87	4.994,16

² Da considerare al di fuori del limite dell'anno 2016.



Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	697.673,75	740.825,63	771.592,47	-43.151,88
<i>Decurtazioni</i>	-28.403,06	-15.274,40	-17.101,91	
<i>Fondo per indennità P.O.</i>		-76.167,09	-76.167,09	0,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI AL NETTO DEI RISPARMI DELLE DECURTAZIONI, DEGLI IMPORTI FUORI DAL LIMITE E DELLE P.O.³	621.600,91	621.600,91	621.600,91	0,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	669.270,69	725.551,23	754.490,56	-56.280,54

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2018	Fondo 2017	Diff. 2018-2017
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Indennità di comparto quota carico Fondo	€ 48.786,52	€ 51.000,00	- € 2.213,48
Progressioni orizzontali storiche	€ 285.787,07	€ 284.000,00	+ € 1.787,07
Differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	€ 11.019,17		+ € 11.019,17
Indennità personale ex III e IV q.f.	€ 340,00		+ € 340,00
Posizioni organizzative		€ 76.167,09	-€ 76.167,09
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 345.932,76	€ 411.167,09	-€ 65.234,33
Progressioni orizzontali	€ 20.000,00	€ 6.000,00	+ € 14.000,00
Indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	€ 1.900,00	€ 47.000,00	- € 6.100,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 39.000,00		
Compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	€ 1.000,00		+ € 1.000,00
Premi correlati alla performance	€ 261.437,93	€ 261.384,14	+ € 53,79

³ Per miglior confronto fra gli anni, anche gli importi del 2017 e del 2016 sono stati decurtati del Fondo destinato al pagamento delle indennità alle P.O..



Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 323.337,93	€ 314.384,14	+ € 8.953,79
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare			
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 345.932,76	€ 411.167,09	-€ 65.234,33
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 323.337,93	€ 314.384,14	+ € 8.953,79
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	€ 669.270,69	€ 725.551,23	-€ 56.280,54

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

**allegato alla deliberazione di Giunta n. 171 del 11.7.2018*

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

Attualmente, esistono, nella contabilità dell'Ente, due conti, il 321007 denominato *Retribuzione accessoria - indennità fisse*, ed il 321006 denominato *Retribuzione accessoria - indennità variabili*, in cui sono state stanziati le somme necessarie al pagamento del salario accessorio del personale dell'Ente.

In sede di predisposizione del Preventivo annuale, non essendo ancora noti né i risparmi dell'anno precedente, che, per disposizioni contrattuali, devono essere destinati al fondo dell'anno successivo, né gli eventuali pensionamenti/mobilità, è stata stanziata una somma ritenuta più che sufficiente alla copertura degli oneri del Fondo, almeno nella fase di determinazione iniziale. In fase di aggiornamento, si provvederà a creare un ulteriore conto, il 321008, denominato "Retribuzione di posizione e di risultato delle P.O.", in cui verranno girocontate le somme già rilevate a costo, fino al mese di Giugno, e si imputeranno tutti i costi, fino alla fine dell'esercizio.

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

Già mensilmente, i dati relativi alle somme del salario accessorio, sia rivenienti dal conto 321006 che dal conto 321007, sono scaricate in contabilità dal programma 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 accantonare, destinabili 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 delle P.O., si determinano, automaticamente, anche i 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 erogata alle P.O. 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 copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti esistenti nel Preventivo annuale 2018. In particolare, le somme relative al pagamento delle indennità, anche di risultato, dei titolari di Posizione organizzativa, dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche già attribuite al 31.12.2017, sono già presenti nel conto 321007 - *Retribuzione accessoria - indennità fisse*; quelle necessarie al pagamento delle altre indennità e della produttività individuale, legata al raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance, sono previste nel conto 321006 - *Retribuzione accessoria - indennità variabili*. In fase di aggiornamento, si provvederà a stornare la somma di € 76.167,09 dal conto 321007 al conto 321008.

Per quanto attiene agli oneri previdenziali e fiscali, le allocazioni nei rispettivi conti di costo risultano più che sufficienti a garantire la copertura degli oneri medesimi.