

## ACCORDO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2018

Premesso che:

- in data 17 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo decentrato integrativo per la ripartizione del fondo risorse destinate alle politiche di sviluppo ed incentivazione del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza – anno 2018;
- il Dirigente dell'Area Economico Finanziaria ha inviato, in data 20 dicembre 2018, la relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa al Collegio dei Revisori dei Conti al fine di acquisire il parere in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e sulla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 30 gennaio 2019, ha certificato la rispondenza dell'ipotesi dell'accordo di parte economica 2018 ai vincoli di bilancio ed a quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- la Giunta, nella seduta del 30 gennaio 2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;
- in data 31.01.2019, presso la sede della Camera di Commercio di Piacenza, ha avuto luogo l'incontro al termine del quale le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Accordo decentrato integrativo di parte economica per l'anno 2018 del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza.

**Delegazione di Parte Pubblica**, nelle persone di:

**Dr. Alessandro Saguatti**

Presidente della Delegazione trattante

firmato

**Dr.ssa Ivana Nicolini**

Componente della Delegazione trattante

firmato

**R.S.U.** nelle persone di:

**Rag. Nicoletta Cattaneo**

firmato

**Sig.ra Natascia Sbriscia**

firmato

**Dr. Lorenzo Tonelli**

firmato

**Dr.ssa Lilia Venturi**

firmato

**Organizzazioni Sindacali Territoriali**, nelle persone di:

**Sig.ra Rosella Piatti**

**C.I.S.L. /F.P.**

firmato

**Dr. Gian Maria Pighi**

**U.I.L./F.P.L.**

firmato

**Sig.ra Melissa Toscani**

**C.G.I.L./F.P.**

firmato

## Premessa

Si rende necessario, con la presente intesa, confermare la validità del CCDI 2016-2018 tuttora vigente per le parti compatibili con il CCNL 21.05.2018 e definire alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali contenuti nel nuovo Contratto Nazionale e di immediata applicazione. Il presente accordo, inoltre, ha ad oggetto la destinazione delle risorse complessive finalizzate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

L'ammontare complessivo del Fondo anno 2018 è stato provvisoriamente determinato dal Consiglio camerale, in sede di approvazione del Bilancio preventivo, con delibera n. 16 del 22.12.2017 in € 360.608,67, e successivamente rideterminato secondo le indicazioni del nuovo CCNL, sempre in via provvisoria, con delibera di Giunta nella seduta del 18.10.2018. Il totale del Fondo, comprese le somme non spese nell'anno precedente ed al netto del Fondo destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, risulta pari ad € 307.269,35 di cui:

- € 216.423,04 (risorse stabili)
- € 90.846,31 (risorse variabili);

I trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, sono finanziati dalla parte stabile del fondo. In particolare si tratta di:

➤ progressioni economiche orizzontali	€	100.000,00
➤ indennità di comparto	€	20.400,00
➤ indennità art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995	€	1.550,00
➤ indennità art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996	€	193,00
totale risorse stabili già destinate	€	122.143,00

L'utilizzo delle risorse deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Su proposta della delegazione trattante di Parte Pubblica, condivisa dalla Rappresentanza Sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa Camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo). Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da

rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In considerazione di quanto sopra, tra le Parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

#### Art. 1 - Ambito di applicazione e decorrenza del contratto.

Il presente contratto, relativo alla ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2018 del personale non dirigente della Camera di commercio di Piacenza, si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, ad eccezione dei Dirigenti, compreso l'eventuale personale comandato, con contratto di formazione-lavoro o somministrazione, ed ha validità per l'anno 2018.

Il presente contratto, che integra il vigente CCDI 2016-2018 per le parti ancora compatibili, conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino disposizioni incompatibili con il presente C.C.I..

#### Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.05.2018;
- b) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- |  |                 |     |
|--|-----------------|-----|
| a. premi correlati alla performance organizzativa e individuale            | almeno          | 80% |
| <b>di cui</b> premi correlati alla performance individuale                 | almeno          | 55% |
| b. indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità | massimo fino al | 20% |

L'Ente si impegna ad attivare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, nelle percentuali individuate in sede di contrattazione, nell'anno 2019, con decorrenza 1° gennaio del medesimo anno, compatibilmente con le norme in vigore.

#### Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance



In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti dall'art. 5 del CCDI 2016-2018.

L'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

#### Art. 4 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività, ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, tenuto conto della non aderenza dell'attuale metodologia di valutazione delle competenze alle nuove previsioni contrattuali, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione dovranno rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
  - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;
  - c) esperienze professionali maturate;
  - d) competenze acquisite.

La metodologia di valutazione, che sarà all'uopo predisposta, dovrà prevedere ambiti di valutazione diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per ciascuna categoria di inquadramento. La metodologia sarà tempestivamente comunicata a tutto il personale prima dell'avvio della procedura.

Art. 5 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

L'Ente procederà alla ricognizione delle tipologie di prestazioni rese in particolari condizioni di lavoro, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, verificandone l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Nelle more della sottoscrizione del prossimo CCDI triennale, si conferma la disciplina di cui all'art. 6, punti 1.1, 1.2 e 1.5 del CCDI 2016-2018.

Art. 6 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

Nelle more della sottoscrizione del prossimo CCDI triennale, si conferma la disciplina in essere di cui all'art. 6, punti 1.3 e 1.4 del CCDI 2016-2018, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

Art. 7 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e professionali.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'Ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'Ente e tale da assicurare al Rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'Ente per il personale, previo confronto con il Rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente

ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

Art. 8 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Nelle more dell'adozione del prossimo CCDI triennale, si confermano i criteri per la concessione, da parte della Cassa Mutua Interna dei dipendenti della Camera di commercio di Piacenza, di benefici di natura assistenziale come previsti dal Regolamento dello stesso Organismo.

Art. 9 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 3, comma 3 del vigente regolamento sul part-time adottato dalla Camera di commercio di Piacenza con deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 07.07.2014 e cioè la possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018 nella casistica ivi prevista.

Art. 10 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Le parti danno atto che, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, la Camera di commercio di Piacenza ha in essere, dall'anno 2006, la seguente articolazione oraria:

lunedì e giovedì: 07.40-08.45      13.00-14.30      rientro: 13.30-15.00      17.30-19.00

martedì, mercoledì e venerdì: 07.40-08.45      13.00-14.30

Le parti concordano che ulteriori eventuali fasce temporali di flessibilità finalizzate a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare verranno definite in collaborazione tra l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, nel caso di eventuali istanze formulate dai dipendenti.

La Camera di commercio di Piacenza ammette inoltre, ai sensi dell'art. 16 del vigente Regolamento sul part time, in via del tutto eccezionale ed in alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il ricorso a forme flessibili di orario di lavoro, in presenza di particolari e documentate situazioni personali che verranno valutate di volta in volta, al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'Ente con quelle soggettive dei dipendenti.

Art. 11 - Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.05.2018, restano confermate le discipline di cui al CCDI 2016-2018, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

In caso di nuove disposizioni contrattuali o di legge, le Parti si riservano di riaprire il confronto sull'accordo decentrato al fine di verificarne l'applicabilità e la conformità alle disposizioni stesse.



## DICHIARAZIONI CONGIUNTE

### Dichiarazione congiunta n. 1

Le Parti convengono che, qualora sussistano le condizioni previste dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, la parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2018 potrà essere integrata con un importo al massimo pari all'1,2% del monte salari anno 1997.

### Dichiarazione congiunta n. 2

Le Parti convengono di trasferire, a fronte della riduzione del numero delle Posizioni organizzative, la quota eccedente dal Fondo delle suddette Posizioni al Fondo Risorse Decentrate del personale.



## Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018 e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa 17.12.2018</b> <b>Contratto 31.01.2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Alessandro Saguatti – Segretario Generale Componenti Dr.ssa Ivana Nicolini - Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL ; RSU Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Adeguamento al CCNL 2016-2018 e utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione positiva in data 30.01.2019  Eventuali rilievi: nessuno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Il Piano delle Performance 2018-2020 è stato adottato con delibera della Giunta camerale n. 2 del 31.01.2018 e successivamente modificato con delibere di Giunta n. 50 del 28.05.2018 e n. 74 del 23.07.2018.</b> <b>Il Piano aggiornato è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link: <a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-della-performance/piano-della-performance-2018-2020">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-della-performance/piano-della-performance-2018-2020</a></b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>La Camera di commercio di Piacenza ha adottato il Programma triennale 2018-2020 quale allegato 2) al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con delibera di Giunta n. 3 del 31.01.2018. Il Piano è adeguato alle disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013 ed è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, nella sezione "Amministrazione Trasparente" al seguente link: <a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-2013-2015/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-per-la-trasparenza-2018-2020">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-2013-2015/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-per-la-trasparenza-2018-2020</a></b>



		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? (ora art. 10 d.lgs. 33/2013)</p> <p><b>Gli obblighi di pubblicazione sono stati assolti, come risulta anche dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e dalla documentazione consultabile sul sito camerale ai seguenti link:</b></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-2013-2015/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-per-la-trasparenza-2018-2020">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-2013-2015/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-per-la-trasparenza-2018-2020</a></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-della-performance/piano-della-performance-2018-2020">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-della-performance/piano-della-performance-2018-2020</a></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/relazione-sulla-performance/Relazione%20sulla%20performance%20anno%202017.pdf">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/relazione-sulla-performance/Relazione%20sulla%20performance%20anno%202017.pdf</a></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/organismi-indipendenti-di-valutazione/documento-oiv-validazione-relazione-performance/validazione-relazione-sulla-performance-2017-da-parte-dellorganismo-indipendente-di-valutazione">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/organismi-indipendenti-di-valutazione/documento-oiv-validazione-relazione-performance/validazione-relazione-sulla-performance-2017-da-parte-dellorganismo-indipendente-di-valutazione</a></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/incarichi-amministrativi-di-vertice">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/incarichi-amministrativi-di-vertice</a></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/dirigenti">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/dirigenti</a></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/cv%20P.O.%2010%2012%202010.pdf">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/cv%20P.O.%2010%2012%202010.pdf</a></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><b>L'OIV ha validato la Relazione sulla Performance anno 2017</b></p> <p><a href="https://www.pc.camcom.it/trasparenza/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/organismi-indipendenti-di-valutazione/documento-oiv-validazione-relazione-performance/validazione-relazione-sulla-performance-2017-da-parte-dellorganismo-indipendente-di-valutazione">https://www.pc.camcom.it/trasparenza/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/organismi-indipendenti-di-valutazione/documento-oiv-validazione-relazione-performance/validazione-relazione-sulla-performance-2017-da-parte-dellorganismo-indipendente-di-valutazione</a></p> <p><b>Per quanto riguarda la Relazione sulla Performance anno 2018, la stessa deve essere approvata dalla Giunta camerale e validata dall'OIV entro il 30.06.2019.</b></p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Premessa.

Il contratto ha l'intento di confermare la validità del CCDI 2016-2018 tuttora vigente per le parti compatibili con il CCNL 21.05.2018 e di definire alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali contenuti nel nuovo Contratto Nazionale e di immediata applicazione. Ha inoltre ad oggetto la destinazione delle risorse complessive finalizzate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

L'utilizzo delle risorse deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Il contratto intende:

- a) realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b) cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa Camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo). Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda

dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

Le Parti prendono atto della quantificazione provvisoria del complesso delle risorse disponibili effettuata dal Consiglio camerale, in sede di approvazione del Bilancio preventivo, con delibera n. 16 del 22.12.2017 e rideterminata in via provvisoria, secondo le indicazioni del nuovo CCNL, con successivo provvedimento assunto dalla Giunta camerale in data 18.10.2018. Il totale del Fondo, comprese le somme non spese nell'anno precedente e escluse le risorse del Fondo destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, risulta pari ad € € 307.269,35 di cui:

- € 216.423,04 (risorse stabili)
- € 90.846,31 (risorse variabili);

La quantificazione delle disponibilità del Fondo è provvisoria, sia in relazione alle voci di alimentazione che per quanto riguarda le eventuali riduzioni dello stesso, dovute anche ai recuperi per malattia ai sensi dell'art. 71, d.l. 112/2008.

Le Parti convengono di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Articolo 1. Ambito di applicazione e decorrenza del contratto.

Il contratto è relativo alla ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2018 del personale non dirigente della Camera di commercio di Piacenza. Si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, ad eccezione dei Dirigenti, compreso l'eventuale personale comandato, con contratto di formazione-lavoro o somministrazione, ed ha validità per l'anno 2018. Le Parti concordano comunque che il contratto, che integra il vigente CCDI 2016-2018 per le parti ancora compatibili, conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino disposizioni incompatibili con il presente C.C.I..

Articolo 2. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

L'articolo definisce i criteri di ripartizione e di utilizzo delle risorse disponibili affinché ne sia assicurata la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.05.2018;
- b) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

La destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

premi correlati alla performance organizzativa e individuale	almeno	80%
<b>di cui premi correlati alla performance individuale</b>	<b>almeno</b>	<b>55%</b>
indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità	massimo fino al	20%

L'Ente si impegna ad attivare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, nelle percentuali individuate in sede di contrattazione, nell'anno 2019, con decorrenza 1° gennaio del medesimo anno, compatibilmente con le norme in vigore.

Articolo 3. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti dall'art. 5 del CCDI 2016-2018.

L'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;

- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

#### Articolo 4. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività, ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, tenuto conto della non aderenza dell'attuale metodologia di valutazione delle competenze alle nuove previsioni contrattuali, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione dovranno rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
  - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua;
  - c) esperienze professionali maturate;
  - d) competenze acquisite.

La metodologia di valutazione, che sarà all'uopo predisposta, dovrà prevedere ambiti di valutazione diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per ciascuna categoria di inquadramento. La metodologia sarà tempestivamente comunicata a tutto il personale prima dell'avvio della procedura.

#### Articolo 5. Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

L'Ente si impegna ad effettuare la ricognizione delle tipologie di prestazioni rese in particolari condizioni di lavoro, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, verificandone l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Nelle more della sottoscrizione del prossimo CCDI triennale, si conferma la disciplina di cui all'art. 6, punti 1.1, 1.2 e 1.5 del CCDI 2016-2018.

#### Articolo 6. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

Nelle more della sottoscrizione del prossimo CCDI triennale, si conferma la disciplina in essere di cui all'art. 6, punti 1.3 e 1.4 del CCDI 2016-2018, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

#### Articolo 7. Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza fruirà di formazione specifica, con cadenza periodica.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e professionali.

Articolo 8. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Nelle more dell'adozione del prossimo CCDI triennale, le Parti confermano i criteri per la concessione, da parte della Cassa Mutua Interna dei dipendenti della Camera di commercio di Piacenza, di benefici di natura assistenziale come previsti dal Regolamento dello stesso Organismo.

Art. 9. Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

Le Parti confermano quanto previsto dall'art. 3, comma 3 del vigente regolamento sul part-time adottato dalla Camera di commercio di Piacenza con deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 07.07.2014 e cioè la possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018 nella casistica ivi prevista.

Art. 10. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Le parti danno atto che, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, la Camera di commercio di Piacenza ha introdotto, a partire dall'anno 2006, un'articolazione oraria che prevede fasce di flessibilità, in entrata ed in uscita, superiori ad un'ora.

Le parti concordano che ulteriori eventuali fasce temporali di flessibilità finalizzate a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare verranno definite in collaborazione tra l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, nel caso di eventuali istanze formulate dai dipendenti.

La Camera di commercio di Piacenza ammette inoltre, ai sensi dell'art. 16 del vigente Regolamento sul part time, in via del tutto eccezionale ed in alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il ricorso a forme flessibili di orario di lavoro, in presenza di particolari e documentate situazioni personali che verranno valutate di volta in volta, al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'Ente con quelle soggettive dei dipendenti.

Art. 11 - Norma finale e transitoria

Le Parti concordano che, per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.05.2018, restano confermate le discipline di cui al CCDI 2016-2018, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

In caso di nuove disposizioni contrattuali o di legge, le Parti si riservano di riaprire il confronto sull'accordo decentrato al fine di verificarne l'applicabilità e la conformità alle disposizioni stesse.

Dichiarazioni congiunte.

1. Le Parti convengono che, qualora sussistano le condizioni previste dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, la parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2018 potrà essere integrata con un importo al massimo pari all'1,2% del monte salari anno 1997.
2. Le Parti convengono di trasferire, a fronte della riduzione del numero delle Posizioni organizzative, la quota eccedente dal Fondo delle suddette Posizioni al Fondo Risorse Decentrate del personale.

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 2, lett. a) – premi correlati alla performance organizzativa	€ 66.645,49
Art. 68, comma 2, lett. b) – premi correlati alla performance individuale	€ 81.455,59

Art. 68, comma 2, lett. c) – indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis e Art. 68, comma 2, lett. e) – compensi per specifiche responsabilità, di cui all’art. 70-quinques	€ 37.025,27
--	-------------

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica la “Metodologia di misurazione e di valutazione permanente delle competenze e delle performance delle risorse umane della Camera di Commercio di Piacenza” (approvata con determinazione del Segretario Generale n. 297 del 20.12.2012) nonché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 62 del 28.02.2011 e successivamente aggiornato con delibera n. 103 del 06.06.2014). Nei prossimi mesi l’Ente intende procedere ad una revisione del Sistema di Misurazione nonché della correlata “Metodologia di misurazione e valutazione” al fine di un maggior allineamento con le disposizioni introdotte dal d.lgs. 74/2017 e dal CCNL 21.05.2018.

I criteri di erogazione del compenso incentivante sono improntati a principi di meritocrazia e tengono in considerazione sia il grado di raggiungimento degli obiettivi, individuali e/o di gruppo assegnati, che dell’apporto qualitativo-quantitativo e dei comportamenti organizzativi agiti dai singoli dipendenti.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di accordo non prevede l’attribuzione di progressioni economiche a valere sull’anno 2018.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Le Camere di commercio, nel corso degli ultimi anni, sono state sempre più coinvolte nei processi di riforma e semplificazione che hanno inciso profondamente sulle organizzazioni medio-piccole come la Camera di Piacenza. Infatti l’introduzione di nuove norme, in ambito amministrativo, tecnico e contabile, e l’applicazione delle stesse, talvolta anche con strumenti tecnologici non sempre adeguati e software in continuo aggiornamento/revisione, ha comportato la necessità di analizzare, di volta in volta, e di modificare le procedure e i processi, effettuandone la sperimentazione “sul campo” al fine di individuare e porre rimedio alle eventuali criticità riscontrate. Il contesto interno è stato inoltre interessato da assenze di lunga durata del personale e da impreviste cessazioni dal servizio che, in aggiunta a quelle già programmate, hanno ovviamente condizionato l’attività degli uffici; dal 2015 si sono infatti registrate, a vario titolo, ben 15 cessazioni (pari al 28% circa della dotazione organica 2014, costituita da 53 unità al netto dei Dirigenti) a fronte delle quali è stata acquisita, mediante procedura di mobilità, una sola risorsa nell’anno 2015. Nel mese di dicembre 2016 è stato emanato il D.lgs. 219 che ha apportato profonde modifiche alla Legge 580/1993 (Riordinamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura) consistenti, tra l’altro, nella rimodulazione di alcune funzioni “storiche” e nell’inserimento di nuove:

- formazione e gestione fascicolo d’impresa
- valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo
- competenze in materia ambientale, anche mediante il supporto alle PMI per il miglioramento delle condizioni ambientali,
- orientamento al lavoro e alle professioni
- tenuta del registro nazionale per l’alternanza scuola-lavoro
- collaborazione per la realizzazione del sistema di certificazione delle competenze acquisite nell’ambito di percorsi di alternanza
- supporto all’incontro domanda-offerta di lavoro
- sostegno alla transizione dalla scuola e dall’università al lavoro
- assistenza e supporto alle imprese in regime di libera concorrenza
- attività oggetto di convenzione con le regioni ed altri soggetti pubblici e privati riguardanti gli ambiti della digitalizzazione, della qualificazione aziendale e dei prodotti, del supporto al placement e all’orientamento, della risoluzione alternativa delle controversie.

Tali nuove competenze richiedono una riqualificazione del personale e/o un ulteriore approfondimento delle conoscenze già acquisite e pertanto l’Ente ha aderito, mediante la partecipazione di diversi dipendenti, a corsi proposti da Unioncamere Nazionale consistenti in percorsi formativi (fruiti sia via web che in loco) la cui durata media

è di circa 40 ore ciascuno. La partecipazione a tali iniziative, a fronte della citata riduzione del personale, comporta un ulteriore impegno da parte di tutti i dipendenti che devono comunque sopperire alle carenze di organico.

Il DM 16.02.2018, emanato successivamente all'abrogazione del DM 08.08.2017, ha rideterminato le circoscrizioni territoriali delle Camere di Commercio, prevedendo l'accorpamento della Camera di Piacenza con le Camere di Parma e Reggio Emilia, e ha dato disposizioni in ordine alla razionalizzazione delle sedi e del personale. Tale ultimo decreto stabilisce inoltre che il Ministero dello Sviluppo Economico, su proposta di Unioncamere, ridefinisca i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire al territorio nazionale nonché gli ambiti prioritari di intervento in cui esercitare le funzioni promozionali. In relazione alle dotazioni organiche, lo stesso decreto vieta, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, fino alla rideterminazione dei contingenti di personale dirigente e non dirigente tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento. Il processo di accorpamento, ad oggi non ancora concluso, ha inoltre reso indispensabile lo svolgimento di attività di analisi sia dello stato delle infrastrutture tecnologiche che delle procedure in essere presso ciascuna delle tre Camere, al fine di giungere ad un allineamento, ove possibile, entro la data di costituzione della nuova Camera dell'Emilia. Sono stati quindi costituiti dei gruppi di lavoro intercamerali in relazione ai diversi ambiti di funzioni/competenze per individuare e definire basi di lavoro comuni; tali attività, svolte anche mediante incontri nelle tre sedi, tenuto conto delle diverse realtà - sia a livello dimensionale che territoriale - proseguiranno anche nel corso del 2019 e si aggiungono agli ordinari compiti/adempimenti posti in capo a personale già chiamato a sopperire alle carenze di organico. La Dirigenza, per far fronte alla costante riduzione delle risorse umane, ha attivato ulteriori processi di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici, anziché affidare incarichi esterni.

Pur in presenza degli eventi sopra esposti, dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nell'annualità 2018 del Piano delle Performance triennale ed alla realizzazione di progetti di particolare interesse per l'Ente, ci si attende un incremento della produttività del personale ed il miglioramento, o quanto meno il mantenimento, del livello dei servizi resi agli stakeholders, sia in termini qualitativi che quantitativi.

#### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il sistema di gestione del Ciclo delle Performance è strettamente legato ed integrato al sistema di valutazione del personale; il Piano annuale individua infatti gli obiettivi strategici a cui sono correlati gli obiettivi operativi che coinvolgono i dipendenti e che rilevano ai fini della valutazione degli stessi. I compensi correlati alla qualità delle prestazioni rese ed al miglioramento dei servizi possono essere liquidati solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Nel corso dell'anno gli obiettivi, strutturati con indicatori e target, sono monitorati periodicamente dal Controllo di Gestione; le risultanze dei monitoraggi sono trasmesse all'OIV e costituiscono la base per l'eventuale individuazione di interventi correttivi.

L'attuale metodologia di valutazione - che sarà rivista a seguito della prossima revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - tenuto conto che la maggior parte degli obiettivi sono di gruppo, prevede l'attribuzione di un punteggio calcolato per il 20% sul grado di raggiungimento degli obiettivi e per l'80% sull'apporto qualitativo dei singoli dipendenti, aspetto che viene da sempre ritenuto importante per il buon andamento ed il miglioramento delle performance dell'Ente.

IL DIRIGENTE  
AREA ECONOMICO FINANZIARIA  
E DI REGOLAZIONE DEL MERCATO  
f.to Dr.ssa Ivana Nicolini



## Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018 e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. **Relazione tecnico-finanziaria**

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali, è stato quantificato in via provvisoria dal Consiglio camerale, in sede di approvazione del Bilancio preventivo 2018, con delibera n. 16 del 22.12.2017 e successivamente rideterminato – sempre in via provvisoria – secondo le indicazioni del nuovo CCNL 21.05.2018, con delibera assunta dalla Giunta camerale nella seduta del 18.10.2018 nei seguenti importi complessivi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (al netto Fondo Posizioni Organizzative)	€ 216.423,04
Risorse variabili (comprese somme non spese anno precedente)	€ 90.846,31
Riduzione ai sensi art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017	€ 0.00
<b>Totale risorse</b>	<b>€ 307.269,35</b>

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, sono state determinate in € 262.132,71, compreso il Fondo Posizioni Organizzative, come rappresentato nel seguente schema: .

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	€ 177.394,97
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	€ 7.658,23
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	€ 6.176,00
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	€ 6.417,98
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	€ 8.401,82
Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio	€ 12.667,46
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001	€ 48.233,21
Riduzioni di fondo per la parte fissa (decurtaz anno 2012, pari al 0,93% cessaz.personale)		- € 3.562,60
Riduzioni di fondo per la parte fissa	l.r. 13/2015	- € 743,70
Riduzioni di fondo per la parte fissa	recuperi malattia	- € 510,66
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 262.132,71</b>
<b>Di cui Fondo Posizioni Organizzative</b>		<b>€ 50.000,00</b>

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 21.05.2018:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 67, c. 2, lett. b) – rideterminazione differenze p.e.o.	€ 3.367,20

Art. 67, c. 2, lett. c) – retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam personale cessato dal servizio anno 2017	€ 923,13
--	----------

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nessun ulteriore incremento.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 67, c. 3 - Art. 15, comma 1, lett. d), come modificato dall'art. 4, c. 4, CCNL 05.10.2001 (sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza)	€ 16.400,00
Art. 43 L 449/1997 – risparmi di gestione	€ 17.400,00
Art. 67, c. 3, lett. d) – frazioni di RIA personale cessato in corso anno 2017	€ 153,86
Art. 67, c. 3, lett. e) - risparmi straordinario anno 2017	€ 10.696,61
Art. 67, c. 3, lett. h) e c. 4 – 1,2% monte salari 1997	€ 0
Art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 – risorse connesse al conseguimento di obiettivi dell'Ente	€ 12.748,82
Art. 68, c. 1 - Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 33.447,02

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

La parte variabile del Fondo sarà successivamente rideterminata in quanto:

- le risorse di cui all'art. 67, c. 3, del CCNL 21.05.2018 e art. 43 L. 449/1997 saranno definitivamente accertate solo in sede di Bilancio d'esercizio 2018;
- l'importo di cui all'art. 67, c. 3, lett. h) verrà valorizzato qualora sussistano le condizioni previste dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, ovvero se il bilancio dell'Ente presenti la relativa capacità di spesa (dichiarazione congiunta n. 1 del C.C.I.). L'integrazione, calcolata sul monte salari 1997 al netto della dirigenza (€ 1.119.455,49), potrà essere al massimo pari ad € 13.433,47 ed avverrà previa asseverazione da parte dell'organo di controllo interno;
- le risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 saranno quantificate a seguito della verifica della valorizzazione dell'apporto, qualitativo e quantitativo, del personale dell'Ente al conseguimento di specifici obiettivi che, per le Camere di commercio, sono anche rappresentati da obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.lgs. 219/2016.
- il trasferimento delle risorse eccedenti dal Fondo Posizioni Organizzative (dichiarazione congiunta n. 2 del C.C.I.) sarà formalizzato e concretizzato tramite variazione compensativa dalla voce di conto 321006 alla voce di conto 321012.

Il CCNL 21.05.2018, all'art. 67, c. 5, lett. b), prevede che gli Enti possano destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo 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. Il comma 10 dello stesso articolo precisa che le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.lgs. 219/2016.

Nel Piano Performance 2018 della Camera di commercio di Piacenza sono presenti obiettivi finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione e miglioramento relativi sia alla revisione di processi esistenti tesi ad una maggior razionalizzazione delle attività ed all'innalzamento della qualità dei servizi, sia all'introduzione di nuovi servizi correlati all'evoluzione normativa o connessi alla realizzazione di interventi individuati dalla Giunta in attuazione delle linee programmatiche definite dal Consiglio. Tra questi ultimi si segnalano: il supporto alla digitalizzazione delle imprese, la diffusione della conoscenza dell'e-procurement al fine di mettere a frutto – da parte delle imprese - le potenzialità del commercio elettronico, l'implementazione di servizi per l'alternanza scuola-lavoro e l'orientamento alle professioni. Altri obiettivi sono tesi a semplificare gli adempimenti a carico dell'utenza e ad incrementare, a favore degli stakeholders, gli strumenti informativi utili ad ampliare la conoscenza su bandi, finanziamenti e procedure .

L'aumento delle prestazioni del personale in servizio è posto in diretta connessione logica con la realizzazione di tali attività in quanto la realizzazione di tali progetti, il miglioramento di servizi esistenti e l'introduzione di metodologie innovative sono possibili solo con un incremento dell'apporto quantitativo e qualitativo delle risorse umane. La posta stanziata, in via presuntiva, è pari ad € 12.748,82. L'importo definitivo sarà accertato a consuntivo.



### Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Per quanto riguarda l'eventuale riduzione del Fondo 2018, operata in relazione alle disposizioni dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017, ad oggi sembra essere non necessaria in quanto il Fondo è inferiore al corrispondente importo dell'anno 2016. La decurtazione, qualora ne ricorrano le condizioni, verrà effettuata in sede di costituzione definitiva. Il Fondo potrà inoltre subire un ulteriore decremento in relazione ai recuperi per malattia previsti dall'art. 71 del D.L. 112/2008.

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 262.132,71
<b>Di cui Fondo Posizioni Organizzative</b>	<b>€ 50.000,00</b>
Risorse variabili	€ 90.846,31
Riduzione ai sensi art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017	€ 0,00
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione (*)</b>	<b>€ 357.269,35</b>

(\*) con la riserva di integrazione/riduzione di cui ai precedenti punti.

### Sezione V – Risorse allocate all'esterno del fondo

Il Fondo Posizioni Organizzative, come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, è allocato alla voce di conto 321006, a carico del Bilancio dell'Ente.

## **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 € 122.143,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 20.400,00
Progressioni orizzontali	€ 100.000,00
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018 – indennità ex VIII q.f	€ 1.550,00
Art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018 – indennità ex III e IV q.f.	€ 193,00
Altre destinazioni vincolate/storiche	€ 0
Totale	€ 122.143,00

Le somme suddette sono già regolate da disposizioni del CCNL, dal CCDI triennale 2016-2018, da precedenti accordi annuali o sono effetto di progressioni economiche orizzontali pregresse.

### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 185.126,35 così suddivise in base alle percentuali individuate all'art. 2 dell'ipotesi di Contratto Integrativo (Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo):

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali	€ 0,00
Indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche Responsabilità (max 20% risorse disponibili)	€ 37.025,27

Performance organizzativa ed individuale (ameno 80% risorse disponibili) € 148.101,08 di cui:	
Performance organizzativa (45% risorse destinate alla performance)	€ 66.645,49
Performance individuale (55% risorse destinate alla performance)	€ 81.455,59
<b>Totale</b>	<b>€ 185.126,35</b>

Tali importi potranno subire variazione in relazione alle integrazioni di cui alle dichiarazioni congiunte n. 1 e n. 2 dell'ipotesi di accordo integrativo, nonché all'accertamento definitivo delle risorse collegate agli obiettivi (art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 del CCNL 21.05.2018) ed al "Regolamento per la disciplina delle economie di gestione, delle sponsorizzazioni e dell'erogazione di servizi non essenziali".

#### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sono presenti destinazioni da regolare.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 122.143,00
Somme regolate dal contratto	€ 185.126,35
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 357.269,35</b>

#### Sezione V - Destinazioni allocate all'esterno del Fondo

Le risorse destinate a remunerare i titolari di Posizione Organizzativa, come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, sono allocate sul bilancio dell'Ente, alla voce di conto 321012.

#### 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 risorse stabili ammontano a € 262.132,71, di cui € 50.000,00 allocate nel Fondo Posizioni Organizzative; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato Posizioni Organizzative, indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995 e indennità ex art. 4, comma 3, CCNL 16.07.1996) ammontano a € 172.143,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

#### **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 e 2016

Lo schema seguente è stato elaborato mantenendo, per gli anni 2017 e 2016, le descrizioni degli istituti come individuate dai CCNL vigenti all'epoca della costituzione e destinazione dei relativi Fondi. Per l'anno 2018 le descrizioni adottate sono conformi agli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016	Differenza 2018 su 2017	Differenza 2018 su 2016
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>					
<i>Risorse storiche</i>					
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	177.394,97	177.394,97	177.394,97	0	0
<i>Incrementi contrattuali</i>					
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	7.658,23	7.658,23	7.658,23	0	0
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	6.176,00	6.176,00	6.176,00	0	0
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	6.417,98	6.417,98	6.417,98	0	0
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.401,82	8.401,82	8.401,82	0	0
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>					
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	48.233,21	48.233,21	43.876,91	0	4.356,30
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	12.667,46	12.667,46	12.667,46	0	0
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	0	0	0	0	0
Decurtazione cristallizzata stabili	3.562,60	3.562,60	3.562,60	0	0
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>					
Totale	263.387,07	263.387,07	259.030,77	0	4.356,30
<i>Decurtazioni del Fondo</i>					
Riduzioni art. 71 D.L. 112/2008	0	510,66	612,42	-510,66	- 612,42
Altre riduzioni	1.254,36	743,70	0	510,66	1.254,36
Riduzioni art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017		0	0	0	
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>					
Totale	1.254,36	1.254,36	612,42	0	641,94
Totale fondo (CCNL 21.05.2018, art. 67, c. 1 – unico importo consolidato)	262.132,71	262.132,71	258.418,40	0	3.714,31
<i>Incrementi con carattere di certezza e stabilità non sottoposti al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs 75/2017</i>					
Rideterminazione delle progressioni orizzontali art. 67, c. 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	3.367,20	0	0	3.367,20	3.367,20
<i>Incrementi con carattere di certezza e stabilità sottoposti al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs 75/2017</i>					
Assegni anzianità e ad personam personale cessato anno 2017-art. 67, c. 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	923,13	0	0	923,13	923,13
<i>Risorse variabili</i>					
<i>Poste variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	16.400,00	12.820,20	19.761,79	3.579,80	-3.361,79
art. 43 L 449/1997	17.400,00	54.241,86	38.622,33	-36.841,86	-21.222,33
Art. 67, c. 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	153,86	0	0	153,86	153,86

Art. 67, c. 3, lett. h) e c. 4 CCNL 21.05.2018 (ex Art. 5, comma 2)	0	0	13.433,47	0	- 13.433,47
Art. 67, c. 3, lett. i), c. 5 lett. b) e c. 10 CCNL 21.05.2018 (ex Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni)	12.748,82	9.219,66	18.421,49	3.529,16	- 5.672,67
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 (ex Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT)	0	0	0	0	0
<i>Poste variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 21.05.2018 (ex Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario)	10.696,61	9.383,84	5.768,06	1.312,77	4.928,55
Art. 68, c.1, CCNL 21.05.2018 (Somme non utilizzate l'anno precedente)	33.447,02	36.130,60	42.278,36	- 2.683,58	-8.831,34
<i>Totale risorse variabili</i>					
Totale	90.846,31	121.796,16	138.285,50	-30.949,85	- 47.439,19
Totale complessivo Fondo (compreso F.P.O.)	357.269,35	383.928,87	396.703,85	-26.659,52	-39.434,50
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>					
Risorse fisse (al netto decurtazione cristallizzata)	266.423,04	262.132,71	259.030,77	4.290,33	7.392,27
Risorse variabili	90.846,31	121.796,16	138.285,50	-30.949,85	-47.439,19
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>					
Totale	357.269,35	383.928,87	396.703,85	-26.659,52	-39.434,50

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017.**

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016	Differenza 2018 su 2017	Differenza 2018 su 2016
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>					
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>					
Indennità di comparto	20.400,00	22.500,00	25.000,00	- 2.100,00	- 4.600,00
P.e.o. in godimento	100.000,00	100.000,00	119.000,00	0,00	-19.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0,00	20.000,00	20.000,00	-20.000,00	-20.000,00
Ex Art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995 – indennità ex VIII q.f	1.550,00	2.325,00	2.325,00	- 775,00	- 775,00
Ex Art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 – indennità ex III e IV q.f.	193,00	195,00	195,00	- 2,00	- 2,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 (accordo 2016)	0,00	20.000,00	42.278,36	- 20.000,00	-42.278,36
Altre destinazioni vincolate/storiche/già previste	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	122.143,00	165.020,00	208.798,36	- 42.877,00	- 86.655,36
<i>Ulteriori destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (Fondo Posizioni Organizzative)</i>					
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	50.000,00	50.000,00	60.050,00	0,00	- 10.050,00
<i>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (compreso Fondo Posizioni Organizzative)</i>					
Totale	172.143,00	235.020,00	268.848,36	- 62.877,00	- 33.828,36
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>					

Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o.	0,00	10.500,00	3.000,00	- 10.500,00	- 3.000,00
Indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità	37.025,27	0,00	0,00	37.025,27	37.025,27
Indennità maneggio valori	0,00	500,00	500,00	-500,00	- 500,00
Indennità di disagio	0,00	2.000,00	1.500,00	- 2.000,00	- 1.500,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Performance organizzativa ed individuale	148.101,08	140.021,27	87.786,24	- 11.920,19	60.314,84
Altri istituti regolati dall'accordo annuale	0,00	0,00	29.460,77	0,00	-29.460,77
<b>Totale</b>	<b>185.126,35</b>	<b>153.021,27</b>	<b>122.247,01</b>	<b>12.105,08</b>	<b>62.879,34</b>
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>					
Altro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>					
Non regolate dal decentrato	172.143,00	235.020,00	268.848,36	- 62.877,00	- 96.705,36
Regolate dal decentrato	185.126,35	153.021,27	122.247,01	32.105,08	62.879,34
<b>Totale</b>	<b>357.269,35</b>	<b>388.041,27</b>	<b>391.095,37</b>	<b>- 30.771,92</b>	<b>- 33.826,02</b>

#### **Modulo IV - 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 programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate alla voce di conto n. 321012 (Indennità varie al personale), il Fondo Posizioni Organizzative fa capo al conto 321006 mentre le somme non utilizzate nell'anno precedente fanno capo al conto 244003 (Debiti verso dipendenti) - approvazione n. 1328/2017 - quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo anno 2016 risulta rispettato  
Il limite di spesa risulta rispettato in quanto il Fondo provvisorio anno 2018, compreso il Fondo Posizioni Organizzative ed al netto delle risorse escluse dal vincolo di cui all'art. 23 del D.lgs. 75/2017, è inferiore al Fondo dell'anno 2016 come evidenziato dal seguente prospetto:

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016	Differenza 2018 su 2017	Differenza 2018 su 2016
<i>Verifica rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Totale complessivo risorse escluse dal vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	47.510,83	45.514,44	48.046,42	1.996,39	- 535,59
Totale complessivo risorse soggette al vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	309.758,52	338.414,43	348.657,48	- 28.655,91	-38.898,96
<b>Totale</b>	<b>357.269,35</b>	<b>383.928,87</b>	<b>396.703,85</b>	<b>-26.659,52</b>	<b>-39.434,55</b>

In sede di costituzione definitiva, qualora ne ricorrano le condizioni, verrà applicata la corrispondente riduzione.

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

Il totale del fondo, quantificato in via provvisoria dal Consiglio camerale in sede di approvazione del Bilancio preventivo con delibera n. 16 del 22.12.2017 ed aggiornato, secondo le indicazioni del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, con successivo provvedimento assunto dalla Giunta camerale in data 18.10.2018, è imputato come segue:

- Fondo Risorse Decentrate - voce di conto n. 321012 (Indennità varie al personale) del bilancio anno 2018 per l'importo di € 304.425,49
- Fondo Posizioni Organizzative – voce di conto n. 321006 (Retribuzione accessoria – P.O.) per € 50.000,00
- somme non utilizzate nell'anno precedente – voce di conto 244003 (Debiti verso dipendenti) per € 33.447,02
- oneri riflessi e IRAP sono imputate rispettivamente alla voce di conto n. 322000 (Oneri previdenziali) del bilancio e alla voce di conto n. 327020 (IRAP dipendenti).

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL DIRIGENTE  
AREA ECONOMICO FINANZIARIA  
E DI REGOLAZIONE DEL MERCATO  
f.to Dr.ssa Ivana Nicolini

## CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

### DI P I A C E N Z A

#### VERBALE N. 33

In data 30 GENNAIO 2019 alle ore 9,15 presso la sede della Camera di Commercio I.A.A. di Piacenza, piazza Cavalli 35, si è riunito, il Collegio dei Revisori dei conti, nelle persone di:

- Dott. Luigi Anceschi Componente effettivo in rappresentanza della Regione Emilia Romagna
- Dott.ssa Valentina Visconti Componente effettivo in rappresentanza del Ministero dello Sviluppo Economico;

La Dott.ssa Lorenza Cardinali Presidente in rappresentanza del Ministero dell'Economia e delle Finanze risulta assente e giustificata.

Il collegio ha proceduto alla sottoscrizione del presente verbale a seguito dell'esame effettuato individualmente da ciascun componente, nonché alla stesura dello stesso, in merito all'ipotesi di contratto integrativo rivolto al personale non dirigente per l'anno 2018, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2018 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con nota n. 0028624/U del 20/12/2018, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 17.12.2018, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Il Collegio veniva assistito, nell'esame della documentazione ricevuta, dalla Dirigente dell'Area Economico Finanziaria, Dr.ssa Ivana Nicolini, appositamente invitata dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Collegio ha effettuato l'esame del precitato accordo e della relativa documentazione, il quale prevede un ammontare, ad oggi ancora provvisorio, di somme a disposizione pari ad Euro 307.269,35 (al netto di € 50.000,00 destinato al Fondo Posizioni Organizzative Personale non dirigente) distribuiti per le seguenti finalizzazioni:

<i>Destinazioni stabili non regolate dal contratto</i>	
Indennità di comparto	€ 20.400,00
Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 100.000,00
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018 – indennità ex VIII q.f	€ 1.550,00
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018 – indennità ex III e IV q.f.	€ 193,00
Totale	€ 122.143,00
<i>Destinazioni regolate dal contratto</i>	
Indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità (max 20% risorse disponibili)	€ 37.025,27
Performance organizzativa ed individuale (almeno 80% risorse disponibili) di cui: Performance organizzativa (45% risorse destinate alla performance) € 66.645,49 Performance individuale (55% risorse destinate alla performance) € 81.455,59	€ 148.101,08
Totale	€ 185.126,35

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

- l'importo del fondo contrattuale per l'anno 2018, compreso il Fondo Posizioni Organizzative, sebbene provvisorio, è stato costituito in conformità alla normativa vigente, tenendo conto anche del disposto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, e risulta inferiore al corrispondente fondo 2016, infatti, come si evince dalla relazione illustrativa (pag. 14):

*“ Il limite di spesa risulta rispettato in quanto il Fondo provvisorio anno 2018, compreso il Fondo Posizioni Organizzative ed al netto delle risorse escluse dal vincolo di cui all'art. 23 del D.lgs. 75/2017, è inferiore al Fondo dell'anno 2016 come evidenziato dal seguente prospetto:*

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Anno 2016	Differenza 2018 su 2017	Differenza 2018 su 2016
<i>Verifica rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Totale complessivo risorse escluse dal vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	47.510,83	45.514,44	48.046,42	1.996,39	- 535,59
Totale complessivo risorse soggette al vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	309.758,52	338.414,43	348.657,48	- 28.655,91	-38.898,96
Totale	357.269,35	383.928,87	396.703,85	-26.659,52	-39.434,55

- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio, infatti il totale del fondo, quantificato in via provvisoria dal Consiglio camerale in sede di approvazione del Bilancio preventivo con delibera n. 16 del 22.12.2017 ed aggiornato, secondo le indicazioni del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, con successivo provvedimento assunto dalla Giunta camerale in data 18.10.2018, è imputato come segue:

- Fondo Risorse Decentrate - voce di conto n. 321012 (Indennità varie al personale) del bilancio anno 2018 per l'importo di € 304.425,49
- Fondo Posizioni Organizzative – voce di conto n. 321006 (Retribuzione accessoria – P.O.) per € 50.000,00;
- somme non utilizzate nell'anno precedente – voce di conto 244003 (Debiti verso dipendenti) per € 33.447,02;
- oneri riflessi e IRAP sono imputati rispettivamente alla voce di conto n. 322000 (Oneri previdenziali) del bilancio e alla voce di conto n. 327020 (IRAP dipendenti).

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Tutto ciò premesso, il collegio sindacale

### **esprime parere favorevole**

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2018.

A seguito della rilettura e sottoscrizione del presente verbale, successivamente inserito nell'apposito registro, la riunione termina alle ore 9,30.

Letto, confermato e sottoscritto.

### **Il Collegio dei Revisori dei conti**

f.to Dott. Luigi Anceschi (Componente)

f.to Dott.ssa Valentina Visconti (Componente)