



RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI

ACCORDO ANNUALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 EX C.C.N.L. FUNZIONI

LOCALI 16/11/2022 E C.C.D.I. TRIENNIO 2023-2025

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001 *"a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1"*.

La stesura del presente documento è stata pertanto predisposta secondo le indicazioni fornite dagli allegati *"schema standard di relazione tecnico-finanziaria"* e *"schema standard di relazione illustrativa"* alla circolare n. 25 del 19.7.2012 del M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, elaborata d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La relazione fa riferimento, oltre che alle istruzioni della citata circolare, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *"Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*); n. 20 dell'8.5.2015.

La **RELAZIONE ILLUSTRATIVA, parte II** del presente documento, è composta da due moduli:

1. illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autocertificazione relative agli adempimenti della legge – scheda 1.1;
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).



PARTE II – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 – SCHEDA 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 29 novembre 2023 Contratto: 15 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023-2025
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Vice Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP – CISL-FP – UIL-EE.LL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL-FP – CISL-FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- materie di competenza della contrattazione decentrata integrativa come previsto dal CCNL, art. 7, come di seguito riassunte - destinazione risorse decentrate anno 2023
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo, Collegio dei Revisori in data 14.12.2023



	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, contenuto nella sezione “performance” del P.I.A.O. 2023, approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 15 del 23.1.2023 ed aggiornata con delibera del 31.10.2023
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'apposita sezione del P.I.A.O. 2023, approvata dalla Giunta camerale con delibera n. 15 del 23.1.2023 ed aggiornata con delibera del 31.10.2023
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dopo l'approvazione da parte della Giunta camerale
Eventuali osservazioni		



MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (il testo dell'accordo viene allegato al presente documento, del quale è parte integrante)

Con delibera n. 133 del 14/11/2023 la Giunta ha quantificato le risorse aggiuntive discrezionali e dettato le linee di indirizzo per la definizione della consistenza del fondo risorse decentrate anno 2023 del personale anche di qualifica dirigenziale, oltre che definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, in applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato in complessivi € 728.337,12 con determina del Segretario generale n. 158 del 23.11.2023.

In data 29.11.2023, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (C.c.i.) per il triennio 2023-2025 e l'accordo annuale Fondo risorse decentrate anno 2023 ex C.C.N.L. Funzioni locali 16/11/2022.

Tale ipotesi d'intesa ha per oggetto quasi tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata dal CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022.

In data 14.12.2023, il Collegio dei Revisori dei Conti ha provveduto all'effettuazione del controllo (i) sulla compatibilità finanziaria degli oneri derivanti dall'applicazione delle suddette delibere e determinazioni di costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2023, e (ii) sulla quantificazione dei risparmi, ai sensi dell'art. 1 c. 870 della L. 178/2020, esprimendo parere favorevole.

Contestualmente, il Collegio, ricevuta l'ipotesi di accordo annuale Fondo risorse decentrate anno 2023 ex C.C.N.L. Funzioni locali 16/11/2022 e C.C.D.I. triennio 2023-2025 ha provveduto all'effettuazione del controllo di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, rilasciando apposito parere.

Di seguito il riepilogo dell'ipotesi di accordo.

Premessa – E' parte integrante dell'Accordo. Si stabilisce che l'obiettivo dell'intesa è la valorizzazione del ruolo dei dipendenti della Camera di commercio Riviera di Liguria – Imperia La Spezia Savona, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del funzionario pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.



Nelle politiche del personale si affida un compito di rilievo alle relazioni sindacali.

Articoli 1 – 2 – Riguardano rispettivamente l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del CCI 2023-2025.

Articolo 3 – Si definiscono i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione (stabili e variabili). Alcuni istituti economici previsti dalla normativa vigente devono trovare finanziamento tra le risorse stabili (differenziali di progressione economica, indennità di comparto, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa).

Si stabilisce che la ripartizione delle risorse che annualmente l'Ente rende disponibili, per ciascuno degli anni (2023, 2024, 2025), sia oggetto di contrattazione decentrata con le Organizzazioni Sindacali con cadenza annuale.

Si ribadisce che la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate, anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di valutazione della Relazione sulla Performance.

Articolo 4 – Detta i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Si stabilisce che la quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il 60% alla performance organizzativa e per il 40% alla performance individuale.

Articolo 5 – Si definisce nel 30% la misura percentuale della differenziazione del premio individuale da riconoscersi al personale, sulla base della graduatoria dello stesso risultante dal sistema di misurazione e valutazione.

Articolo 6 - Si stabiliscono i criteri per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche all'interno delle aree, ossia i criteri per accedere alla selezione e quelli per la collocazione in graduatoria.

Si stabilisce in particolare che potranno partecipare alla partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Potranno beneficiare della progressione al massimo il 50% degli aventi diritto.

Articolo 7 – Si stabiliscono i criteri generali per la determinazione delle retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (ex posizioni organizzative), specificando la correlazione tra tale componente e il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.



Articolo 8 – Si individuano le fattispecie di “particolari condizioni di lavoro” il cui svolgimento determina il riconoscimento delle indennità di cui all'art. 84bis del CCNL 16.11.2022, nonché i rispettivi criteri di attribuzione. Si tratta in particolare: del servizio di guida da parte di personale inquadrato nell'Area degli Operatori e degli Operatori esperti; dello svolgimento di attività implicanti il maneggio valori; dello svolgimento di attività di cassiere ai sensi dell'art. 46 del DPR 254/2005.

Articolo 9 – Si stabiliscono i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, fissando (entro i limiti dettati dal CCNL) cinque fasce di pesatura.

Per l'anno 2023 si stabilisce che la decorrenza dell'attribuzione dell'indennità de quo sia correlata alla data di affidamento dell'incarico e di effettivo espletamento delle funzioni di specifica responsabilità.

Articolo 10 – Si stabiliscono criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Articolo 11 – Si conferma la disciplina della correlazione tra gli eventuali compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di E. Q. (ex posizioni organizzative) e la retribuzione di risultato agli stessi riconosciuta.

Articolo 12 – Si stabiliscono le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Articolo 13 – Si confermano le “gravi e documentate situazioni familiari” che consentono l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% al 35%, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e contrattuale vigente.

Articolo 14 – Si confermano i 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.

Articolo 15 – Si confermano i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo . e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 CCNL.

Come previsto dal CCNL si prevede la possibilità che la cifra individuale destinata al welfare possa essere integrata, su richiesta esclusiva del dipendente, in sostituzione della produttività che lo stesso avrebbe diritto a percepire.

Si prevede inoltre che gli eventuali residui annuali – nel limite massimo di € 5.000,00 – vengano reinvestiti per il finanziamento di attività di formazione specialistica anche di livello universitario, garantendo l'accesso ad una pluralità di dipendenti. Ulteriori somme che dovessero residuare sono portate ad incremento del budget destinato al welfare



integrativo dell'anno successivo. Con riferimento a quest'ultima previsione si veda la dichiarazione delle OO.SS. a verbale.

Articolo 16 – Si stabiliscono linee di indirizzo circa gli impatti sulla qualità del lavoro e sulla professionalità di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici.

PARTE ECONOMICA - Utilizzo risorse decentrate anno 2023

Articolo 1 - Oggetto e durata

Articolo 2 - Si prende atto che, a seguito della determina del Segretario Generale n. 158 del 23.11.2023, l'Ente camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 nella misura complessiva di € 728.337,12.

Articolo 3 – Si concorda di destinare le risorse di cui all'art. 2 al finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dal C.C.D.I. per il triennio 2023-2025, nella misura indicata nella tabella Allegato A all'ipotesi di accordo.

Articolo 4 – Si concorda che le risorse verranno erogate con le modalità e i criteri stabiliti dal C.C.D.I. per il triennio 2023-2025. Si stabilisce altresì che tutte le somme che annualmente residueranno dall'applicazione degli istituti contrattuali nonché eventuali incrementi delle risorse che dovessero realizzarsi a chiusura del bilancio 2023, vadano a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale. Eventuali risorse residue non integralmente utilizzate nell'anno 2023, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, saranno riportate all'anno successivo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse



RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2023		
RISORSE DESTINATE CCI 2023		728.337,12
RISORSE STABILI		521.579,28
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)		297.920,98
ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022	TIPOLOGIA (2)	
COMMA 1	differenziali di progressione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	235.053,00
	quote indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	55.955,88
	assegno ad personam riassorbibile	6.912,10
RISORSE DISPONIBILI CCI 2022	differenza tra risorse stabili ed impieghi fissi	223.658,30
RISORSE VARIABILI		206.757,84
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		
ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022		
COMMA 2 LETT. A)	premi correlati alla performance organizzativa	da determinarsi a consuntivo
COMMA 2 LETT. B)	premi correlati alla performance individuale	da determinarsi a consuntivo
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro	da determinarsi a consuntivo
COMMA 2 LETT.D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	
COMMA 2 LETT. E) E ART. 84	indennità per specifiche responsabilità	60.600,00
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)	differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili	da determinarsi in base all'applicazione dell'art. 6, co. 4, CCDI 23-25
TOTALE		430.416,14
TOTALE FONDO COMPLESSIVO		728.337,12

L'importo segnalato per i differenziali di progressione economica si riferisce al costo storicizzato di tale istituto, integrato dell'importo differenziale tra incrementi a regime riconosciuti alle p.e.o. di ciascuna categoria e quelli riconosciuti alle posizioni iniziali.

L'indennità di comparto si riferisce al costo storicizzato di tale istituto.

L'assegno ad personam riassorbibile si riferisce agli importi dovuti al personale per effetto del combinato disposto dell'art. 14, co. 5 e dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022.

Gli importi indicati a titolo di premialità correlata alla performance organizzativa ed individuale si riferiscono alla teorica quantizzazione degli incentivi annuali da erogare al personale (ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa) sulla base del raggiungimento degli obiettivi per la cui realizzazione vengono coinvolti gli uffici e della valutazione individuale della performance, come indicato dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 4 del CCDI 2023-2025, la quota di risorse destinata alla Performance viene ripartita per il 60% alla Performance organizzativa (Fondo "A") e per il 40% alla



Performance individuale (Fondo "B"). Come specificato in tale articolo, La valutazione della Performance del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta camerale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a questi obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Al riguardo, la Giunta camerale con la citata delibera n. 133 ha ritenuto di correlare correlare la distribuzione di tali risorse all'indice sintetico di performance organizzativa, secondo il seguente schema:

indice sintetico di performance organizzativa	% di risorse aggiuntive erogabili
Oltre il 90%	100%
Fra il 51% e l'89%	In % rispetto al grado di raggiungimento
Al di sotto del 50%	0%

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett.b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Detta maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).

Le indennità legate a particolari condizioni di lavoro comprendono i compensi da riconoscere a fronte dello svolgimento del servizio di guida e dello svolgimento di attività implicanti il maneggio valori.

Le indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL, sono relative agli importi riconosciuti al personale per compensare l'esercizio di ruoli che, in base all'organizzazione camerale, comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale. Tali indennità sono determinate secondo i criteri definiti dall'art. 84 del CCNL, integrati dai criteri individuati all'art. 10 del CCDI 2023-2025. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte dal personale, concretamente esercitate. Coerentemente, il beneficio andrà erogato ai dipendenti ai quali siano state attribuiti compiti che non siano già insiti nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

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

Si attesta che le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale si applicano le metodologie di valutazione che sono state definite con l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come modificato con delibera della Giunta camerale n. 149 del 19.12.2019.

Nel vigente S.M.V.P. rilevano tre fondamentali ambiti di osservazione:

- a) l'amministrazione nel suo complesso; misurare e valutare la "performance di ente" presenta una particolare utilità sia nella prospettiva del controllo strategico, in relazione al conseguimento degli obiettivi di fondo fissati, sia in una logica di benchmarking esterno;
- b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa, che concorrono alla performance di ente e che sono significative al fine della determinazione della performance individuale;
- c) i responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto, con la conseguente correlazione con la distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale; in proposito, rilevano soprattutto i risultati associati all'unità organizzativa di appartenenza, gli obiettivi individuali specificamente assegnati ed i comportamenti organizzativi e le competenze, allo scopo di migliorare il contributo dei singoli alla performance complessiva.

I tre riferimenti indicati, per quanto distinti sul piano logico-concettuale, sono tra loro in reciproca relazione: infatti la performance organizzativa incide sulla valutazione individuale e la performance di area/servizio – assumendo una logica inferenziale – sono utilizzate per determinare la performance "di ente".

Con riguardo in particolare al tema della *performance organizzativa*, la stessa concerne i seguenti profili rilevanti:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;



- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In merito alla *valutazione individuale complessiva*, la stessa è diversamente misurata in funzione dello specifico ruolo ricoperto dalla singola unità di personale. Secondo il dettato normativo (art. 9 D.Lgs. n. 150/2009), infatti, in funzione del ruolo ricoperto la misurazione e valutazione individuale avviene sulla base di fattori diversi che tengono conto del profilo di rispettiva appartenenza e che sono variamente modulati.

In sintesi si ha:

Segretario Generale

performance organizzativa di Ente (50%) + performance individuale (50%)

Dirigente

performance organizzativa di Ente (15%) + performance organizzativa di area (45%) + performance individuale (40%)

Posizione Organizzativa

performance organizzativa di Ente (10%) + performance organizzativa di area (30%) + performance individuale (60%)

Personale non dirigente

performance organizzativa di Ente (5%) + performance organizzativa di area (25%) + performance individuale (70%)

A sua volta la performance individuale si basa su raggiungimento di obiettivi individuali e comportamenti organizzativi tenuti, diversificati in base al ruolo ricoperto.



Il conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento è misurato attraverso gli indicatori delle prestazioni e dei risultati da conseguire, vale a dire indicatori e target per ciascun obiettivo, prefissato nell'annuale Piano della performance. La verifica del livello di raggiungimento della performance viene svolta sia infrannualmente, per consentire una rilevazione dello stato di attuazione di ogni singolo progetto e determinarne, se necessari eventuali aggiornamenti, sia a consuntivo attraverso il preliminare processo di verifica delle risultanze, inserite poi nella Relazione sulla performance.

Con riguardo agli obiettivi 2023, si rinvia all'allegato alla delibera della Giunta camerale n. n. 15 del 23.1.2023. Nello specifico si hanno: obiettivi strategici con i relativi obiettivi operativi, obiettivi relativi ad attività programmate, obiettivi di efficienza-efficacia-qualità, per le diverse Aree di Intervento, ovvero

- ✓ A - Registro imprese e regolazione e tutela del mercato,
- ✓ B - Competitività e sviluppo imprese,
- ✓ C - Internazionalizzazione delle imprese,
- ✓ D - Funzionamento e sviluppo delle risorse dell'Ente,

cui si aggiungono gli obiettivi di salute economico – finanziaria e di struttura e gli obiettivi in termini di Customer satisfaction.

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

Nell'anno in esame è prevista l'attribuzione del seguente numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2023, con decorrenza 1/1/2023:

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2023	n. 4	n. 15	n. 8	n. 1

sulla base dell'applicazione dei criteri di selettività previsti dall'art. 6 del C.C.I., nel rispetto della misura del 50% degli aventi diritto e del limite delle risorse annualmente disponibili per detto Istituto.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance)



Come previsto dal S.M.V.P., l'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale è direttamente correlata al conseguimento di obiettivi specifici definiti nel Piano della Performance 2023.

Gli obiettivi individuati impattano essenzialmente sul miglioramento e sull'ampliamento dei servizi offerti agli stakeholder esterni e interni, identificabili con l'utenza in generale, ma anche con i fornitori, gli interlocutori istituzionali e le risorse umane dell'Ente e sulla razionalizzazione dei costi e delle procedure in termini di efficacia, efficienza, economicità e tempistica.

g) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna



**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
SULLA COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRANTE PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023**

La presente Relazione tecnico-finanziaria è redatta ai sensi degli artt. 40 c. 3 sexies e 40-bis c. 1 del D. Lgs. 165/2001 e art. 8 c. 7 del CCNL 16.11.2022 ed in conformità alle indicazioni contenute nella circ. del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12.03.2013.

Essa ha il compito di individuare e quantificare i costi della contrattazione collettiva integrativa e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione economica.

MODULO 1

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 è stato costituito, ai sensi dell'art. 79 del nuovo CCNL del 16 novembre 2022, con determinazione del Segretario generale n. 158 del 23.11.2023 per un importo di € 728.337,12.

Sezione I – risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Le risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi.

Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate dall'art. 79 c. 1 lettere a) - risorse di cui all'art. 67, commi 1 e 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21.05.2018 -, b), c) e d) e co. 1-bis del CCNL 16.11.2022.

Risorse storiche consolidate

Il comma 1 dell'art. 67 consolida in un unico importo le risorse stabili derivanti dalla precedente disciplina (art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004) relative all'anno 2017.

Questo unico importo consolidato (UIC) deve essere quantificato al netto delle risorse destinate nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle risorse previste dall'art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004 pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 (esclusa la quota relativa alla dirigenza) qualora nel 2017 queste risorse siano state utilizzate per gli incarichi di alta professionalità.

Tale importo unico consolidato ammonta ad € 417.771,32.

Più nel dettaglio, confluiscono nelle risorse stabili quelle derivanti dall'applicazione:



DESCRIZIONE	2017
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	397.144,83
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	39.641,12
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	17.045,87
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	21.309,05
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	104.521,84
	579.662,71

Le risorse stabili vengono incrementate di € 13.428,61 pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato prima del 2017, non conteggiato nei precedenti Fondi.

RISORSE PARTE FISSA		
ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO
COMMA 1		579.662,71
	retribuzione individuale di anzianità del personale cessato prima del 2017, non conteggiato nei precedenti Fondi	13.428,61
	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 destinato alle alte professionalità)	-175.320,00
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1	risultante dalla somma algebrica degli importi sovrastanti	417.771,32

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

- art. 67, comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018: importo su base annua, pari a € 83,20 per ogni unità di personale destinataria del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019. Il personale in servizio alla data del 31/12/2015 era di 124 dipendenti (tutti a tempo indeterminato ed esclusi i dirigenti). L'importo individuato risulta quindi pari ad € 10.316,80;
- art. 67, comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018: importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. Con riferimento a questo importo, l'Ente si è adeguato alle indicazioni fornite da Unioncamere in un documento (aggiornato al 4 luglio 2018) con il quale sono stati forniti chiarimenti a specifici quesiti (FAQ) attinenti l'applicazione del nuovo CCNL. Ci si riferisce, in particolare, all'indicazione in merito al computo del personale part-time in proporzione all'orario svolto ai fini del conteggio dell'incremento dei suddetti differenziali delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 67, comma 2 lett. b) del



nuovo 4 CCNL, in conformità della previsione dell'art. 9 del D.Lgs 81/2015, salvo ovviamente l'eventuale contrario avviso dell'Aran o del MEF. L'importo individuato già nel Fondo risorse decentrate del 2019 è pari ad € 12.431,94;

- art. 79, comma 1, lett. b) CCNL 2019-2021: importo su base annua, pari a € 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018. Il personale in servizio alla data del 31.12.2018 (esclusa la dirigenza), come da Conto Annuale 2019 (su anno 2018), era pari a 111 unità. Poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1.1.2021, si applica quanto previsto dal comma 6 (fonte dato Conto Annuale anno 2018); € 9.379,50;
- art. 79, comma 1, lett. d) CCNL 2019-2021: importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data, complessivamente pari a € 23.504,26;
- art. 79, comma 1, lett. d) 1-bis CCNL 2019-2021: a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica D3. Per il 2023: mesi aprile-dicembre e 13esima, importo pari a € 25.628,11;

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

- art. 67, comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018: importi relativi alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio (comprensivo di tredicesima mensilità). L'importo confluisce dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno. L'importo inserito nel Fondo 2022 relativo all'anno 2021 pari a € 21.860,80 viene incrementato di € 8.763,69 per un totale di € 30.624,49;
- art. 67, comma 2 lett. E): € 26.424,88 per importi necessari, a regime, per trattamento accessorio personale trasferito, anche in ambito associativo o per delega/trasferimento di funzioni;



- art. 67, comma 2 lett. G): € 2.688,77: importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario.

TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - anno 2023: € 558.570,07

- **Decurtazioni del fondo – parte fissa**

A seguito di quanto stabilito dal comma 456 dell'articolo unico della legge n. 147/2013 (c.d. Legge di stabilità 2014) vengono storicizzate, a partire dal 2015, le decurtazioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale).

Queste decurtazioni permanenti vengono inserite, per effetto della Circolare n. 13/2016 della Ragioneria Generale dello Stato, tra le risorse fisse del Fondo della CCIAA Riviére di Liguria. Il valore complessivo ammonta ad € 37.190,79 ed è la medesima somma inserita nel Fondo 2016 della ex CCIAA della Spezia. La voce non è stata invece quantificata nei Fondi delle ex Camere di Imperia e Savona non ricorrendone i presupposti.

Il valore complessivo delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità per l'anno 2023 – definito in **€ 521.579,28** al netto delle decurtazioni permanenti di parte fissa – deve essere prioritariamente destinato alla corresponsione di quei compensi che abbiano anch'essi carattere di continuità e stabilità ovvero al finanziamento dei differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali), dell'indennità di comparto, per la parte che rimane a carico del fondo.

Sezione II – risorse variabili

Le risorse variabili sono caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente. La quantificazione delle risorse variabili avviene sulla base delle fonti di finanziamento individuate e richiamate dall'art. 79 cc. 2 lettere a), b), c) e d), 3 e 5 del CCNL 16.11.2022. A seguito di quanto deliberato dalla Giunta camerale con la richiamata delibera n. 133, nel dettaglio è possibile stanziare:

- art. 79, co. 2 lett. a)
 - art. 67 CCNL 21.5.2018, comma 3, lett. c): risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (Censimento ISTAT prodotti agricoli 2022, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter): € 496,00;
 - art. 67 CCNL 21.5.2018, comma 3, lett. d): frazioni r.a. personale cessato infrannualmente nel 2023, non corrisposte in tale anno: € 2.524,71;



- lett. d): eventuali risparmi accertati a consuntivo sul lavoro straordinario anno 2022: € 28.916,03;
- art. 79, co. 5: quote relative agli incrementi annuali di cui al co. 1 lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al co. 3 di competenza dell'anno 2022, da computare quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo all'anno 2023:

art. 79, c. 1 lett. b) quota anno 2021	€ 9.379,50
art. 79, c. 1 lett. b) quota anno 2022	€ 9.379,50
art. 79, c. 3 quota anno 2022	€ 5.591,12
totale	€ 25.934,10

- art. 80, co. 1, ultimo periodo: sono altresì rese disponibili risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate in anni precedenti (): € 1.191,49.

Con riferimento alle risorse variabili di natura discrezionale, la Giunta, con la citata deliberazione n. 133, ha autorizzato, valutate le condizioni legittimanti e le capacità di bilancio, le seguenti integrazioni:

- art. 79, c. 2 lett. b): importo fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata in sede di contrattazione integrativa): € 34.159,97;
- art. 79, c. 2 lett. c): € 120.000,00, fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017 (Limite 2016), a titolo di risorse aggiuntive finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato. Tali risorse saranno disponibili per l'erogazione solo a fronte del raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'ente per l'anno 2023, così come inseriti nella sezione Performance del Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, la Giunta ha stabilito che la distribuzione di tali risorse sia correlata all'indice sintetico di performance organizzativa, secondo il seguente schema:

indice sintetico di performance organizzativa	% di risorse aggiuntive erogabili
Oltre il 90%	100%
Fra il 51% e l'89%	In % rispetto al grado di raggiungimento
Al di sotto del 50%	0%

- art. 79, co. 3: il CCNL introduce inoltre un ulteriore incremento delle risorse variabili, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. 234/2011 (Legge di bilancio 2022). In particolare l'art. 79 co. 3 stabilisce che gli enti possono



incrementare, a decorrere dal 2022 e in base alla propria capacità di bilancio, le risorse aggiuntive discrezionali di cui all'art. 79 co. 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 (Fondo per il personale incaricato di Elevata Qualificazione), di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.

Tale incremento, non è assoggettato al limite 2016 di cui all'art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017, e deve essere ripartito in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 del fondo risorse decentrate e dello stanziamento del Fondo ex Posizioni Organizzative (ora E.Q.).

Fondo risorse decentrate dipendenti 2021	618.843,66	77,924%
Stanziamento Posizioni organizzative 2021	175.320,00	22,076%
Totale	794.163,66	

La quota di tale incremento riferita all'anno 2022, ai sensi dell'art. 79 comma 5, viene computata, quale risorsa variabile ed una tantum, nel fondo relativo al 2023 poiché l'Ente non si è avvalso della facoltà di riconoscerla nella costituzione del fondo anno 2022.

La ripartizione dell'integrazione risulta pertanto la seguente:

Monte salari 2018, esclusa quota dirigenza	€ 3.261.407
0,22%	€ 7.175,10
di cui, per fondo risorse decentrate	€ 5.591,12
di cui per E.Q.	€ 1.583,98

Le risorse variabili risultano scomponibili in due aggregati in funzione della successiva applicazione dei vincoli introdotti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017 (tetto 2016):

- risorse variabili soggette al limite
- risorse variabili non soggette al limite.

La suddivisione tra i due aggregati è stata fatta sulla base delle voci escludibili come precisate nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché dagli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti:

- economie del fondo risorse non utilizzate dall'anno precedente e rinviate all'anno successivo, in quanto rappresentano un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate (rientrano anche le risorse di straordinario non utilizzate nell'anno precedente)
- risorse derivanti da incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" (individuale e collettivo), da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione.

Due deliberazioni della Corte dei Conti (Liguria n. 105/2018 e Friuli Venezia Giulia n. 40/2018) sono nuovamente intervenute sulla materia andando a delineare il quadro generale dei requisiti che le varie fattispecie di attività svolte dalle Amministrazioni devono



possedere al fine di considerare le integrazioni del fondo risorse decentrate al di fuori dei vincoli posti nel tempo dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale, anche di natura accessoria. In particolare i requisiti individuati attengono a:

- copertura finanziaria tramite finanziamenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto che permetta alle Amministrazioni di conseguire un'entrata aggiuntiva rispetto a quelle ordinariamente spettanti
- copertura delle ulteriori spese che l'Amministrazione deve eventualmente sostenere
- vincolo di destinazione per remunerare il personale coinvolto in tali attività.

Infine sulla base del documento Unioncamere, trasmesso in data 8 ottobre 2018 e successivamente aggiornato in data 26 ottobre 2018, condiviso con i tecnici del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS/Igop e Sifip e del Ministero dello Sviluppo Economico, contenente le linee di indirizzo su "Fondo risorse decentrate nelle Camere di commercio: costituzione ed utilizzo" nonché lo schema di costituzione ed utilizzo delle risorse, le voci di natura variabile da escludere dal confronto sono le seguenti:

- art. 67 comma 3 lett. a): introiti derivanti dall'art. 43 L. 449/1997, nei limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo, secondo le causali introdotte dall'art.4 comma 4 CCNL 5.10.2001
- art. 67 comma 3 lett. b): risparmi conseguiti per effetto di piani di razionalizzazione
- art. 67 comma 3 lett. c): risorse previste da specifiche disposizioni di legge
- art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16.11.2022: risparmi di straordinario anno precedente
- art. 79, co. 3, CCNL 16.11.2022: integrazione 0,22% monte salari 2018;
- art. 79 co. 5 CCNL 16.11.2022: incrementi una-tantum anno 2023 relativi all'art. 79 co. 1 lett. b) anni 2021 e 2022 e art. 79, co. 3 anno 2022;
- art. 80 co. 1 ultimo periodo CCNL 16.11.2022: risparmi risorse stabili non utilizzati in anni precedenti.

Da quanto sopra illustrato, la parte "variabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 218.813,41.

Sezione III – eventuali decurtazioni del fondo

Nel costituire il fondo integrativo 2023 si è tenuto conto delle vigenti misure di contenimento in materia di contrattazione integrativa.

A parte la decurtazione permanente di cui all'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 inserita tra le risorse fisse e decritta nella Sezione I, l'ulteriore riduzione del Fondo 2023 deriva dall'applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che nell'abrogare dal 1° gennaio 2017 l'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 stabilisce che a decorrere dalla stessa data *"l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo*



determinato per l'anno 2016 (omiss)....". Il trattamento accessorio dell'anno 2016 diviene quindi il limite da non superare per gli anni futuri, a partire dal 2017.

L'ammontare delle risorse accessorie da assoggettare al vincolo viene determinato tenendo conto:

- delle disposizioni contenute nell'art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022 in ordine all'applicazione del vincolo sull'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate dell'anno e su quelle destinate a carico del bilancio, agli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione;
- della deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 356 del 17 dicembre 2018 con la quale è stato chiarito che anche il fondo per lavoro straordinario deve essere assoggettato al vincolo in esame e pertanto rientra nel limite del trattamento accessorio complessivo che non deve superare il corrispondente importo dell'anno 2016;
- della dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo CCNL e della deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018, in base alle quali gli incrementi di natura stabile introdotti dal rinnovo contrattuale non sono assoggettabili al limite 2016;
- delle medesime indicazioni fornite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché degli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti in ordine alle voci "escludibili";
- nonché delle indicazioni contenute nel documento Unioncamere, aggiornato al 26 ottobre 2018, condiviso con i tecnici del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS/Igop e Sifip e del Ministero dello Sviluppo Economico, ed esposte nella sezione precedente;
- dell'art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022 in base al quale il vincolo non si applica alle risorse di natura stabile introdotte dal rinnovo contrattuale (art. 79 co. 1 lett. b) e d) e co. 1-bis) nonché all'integrazione "extra limite 2016" (art. 79 co. 3).

L'applicazione del vincolo sull'ammontare delle risorse accessorie così determinato, comporta la decurtazione di € 12.055,57, come di seguito determinata:

Risorse fisse soggette al limite (al netto della decurtazione permanente 2014)	440.318,67
Risorse variabili soggette al limite	156.684,68
Fondo Posizioni Organizzative (a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'art. 15 c. 5)	175.320,00
Fondo straordinario	48.458,00
Totale da assoggettare al vincolo art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 (c)	820.781,35
Risorse decentrate costituenti il limite 2016 (come risultanti da ultimo dalla ricognizione effettuata con determinazione del S.G. n. 30 del 14 maggio 2018) (a)	760.267,78
Fondo Straordinario 2016 (stanziamenti di bilancio conto 321003) (b)	48.458,00
Limite anno 2016 (a+b)	808.725,78
Decurtazione (se c>a+b)	12.055,57

Sezione IV – sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione



Descrizione	Importo
Risorse stabili (totale sezione I) al netto della decurtazione permanente anno 2014 di cui all'art. 1 c. 456 L. 147/2013	521.579,28
Risorse variabili (totale sezione II) al netto della decurtazione quantificata nella sezione III pari a € 3.169,89	206.757,84
Totale fondo sottoposto a certificazione	728.337,12

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

MODULO 2

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

Descrizione		Importo
ART. 68 CCNL 21.5.2018, co. 1	indennità di comparto	55.955,88
	assegno ad personam riassorbibile	6.912,10
	differenziali di progressione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	235.053,00
Totale		297.920,98

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Descrizione(*)		Importo
art. 80 co. 2, lett. a)	Premi correlati alla performance organizzativa	*
art. 80 co. 2, lett. b)	premi correlati alla performance individuale	*
art. 80 co. 2, lett. d)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)	*
art. 80 co. 2, lett. c)	indennità per specifiche responsabilità	60.600,00
art. 80 co. 2, lett. j)	differenziali stipendiali finanziati con risorse	**



	stabili	
	Totale	430.416,14

(*) da determinarsi a consuntivo in base all'applicazione dei criteri di cui al CCDI 23-25

(**) da determinarsi in base all'applicazione dell'art. 6, co. 4, CCDI 23-25

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate dal contratto	297.920,98
Destinazioni regolate dal contratto	430.416,14
Eventuali destinazioni da regolare	--
Totale fondo	728.337,12

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

Nell'ambito delle risorse stabili che ammontano (al netto della decurtazione permanente) complessivamente a € 521.579,28 trovano integralmente copertura le risorse destinate ad utilizzi di natura certa e continuativa (differenziali stipendiali, indennità di comparto, assegno ad personam riassorbibile). 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

L'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale (compensi di produttività) è direttamente correlata al conseguimento di



obiettivi specifici individuati nella sezione "performance" del P.I.A.O. 2023, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 15 del 23.1.2023 ed aggiornata con delibera del 31.10.2023.

A seguito dell'approvazione di tale Piano, gli obiettivi, la cui realizzazione costituisce presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato a Segretario Generale, Dirigenti e Titolari di posizione organizzativa e per l'erogazione dei compensi di produttività al personale, sono stati assegnati al personale.

I fattori che determinano la commisurazione del compenso sono esposti nella Relazione illustrativa (Parte II – modulo 2, lett. d). Il grado di realizzazione di specifici obiettivi di miglioramento unitamente alla valutazione della performance organizzativa e della valutazione dell'apporto qualitativo e del comportamento organizzativo determinano il coefficiente di produttività collettiva ed individuale che costituiscono i parametri che, collegati alle risorse complessive disponibili, commisurano il trattamento economico.

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

I criteri per le progressioni all'interno delle aree di cui all'art. 6 del CCDI 2023-2025 sono improntati al rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

MODULO 3

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

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	differenza
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni)	454.303,72	521.579,28	67.275,56
Risorse variabili	172.605,20	206.757,84	34.152,64
Totale	626.908,92	728.337,12	101.428,20

MODULO 4

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 voci del fondo sopra descritte, imputate per intero al conto 321006, sono state previste nel preventivo economico 2023 approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 14 del 16.12.2022.

Pertanto il sistema contabile è strutturato in modo da garantire in sede di previsione di spesa la copertura nei limiti di quanto espresso dal fondo per le voci quantificate nel precedente Modulo I – parte III.

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

Di seguito viene data evidenza del fatto che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente, rappresentato dall'ammontare complessivo delle risorse per l'anno 2022 non è stato superato dal relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'Ente.

	Destinazioni 2022	Somme pagate/da pagare	Risparmi malattia non utilizzabili ai sensi dell'art. 71 D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2010	Importi da escludere dai risparmi	Risparmi 2022
	a	b	c	d=a-b	e=a-b
p.e.o storiche	290.727,87	276.989,62			13.738,25
p.e.o. lilbere	16.200,00	13.363,63			2.836,37
Comparto	52.521,00	44.794,69			7.726,31
Premi correlati alla performance organizzativa	112.783,93	110.067,61			2.716,32
Premi correlati alla performance individuale	75.189,29	98.310,11			-23.120,82
Indennità condizioni di lavoro	1.774,00	1.567,50			206,50



Compensi particolari responsabilità	77.712,83	68.103,11			9.609,72
totale	626.908,92	613.196,27			13.712,65
Somma non utilizzabile per mancato raggiungimento obiettivi					12.521,16
Totale economie rinviabili					1.191,49

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

Si attesta che le risorse contenute nel fondo trovano integrale disponibilità finanziaria negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente. In particolare, il totale del fondo è interamente coperto, per la parte di competenza, con l'imputazione al conto 321006.

Si precisa che la quota parte del fondo risorse decentrate non ancora pagato a fine anno 2023, considerato entro i limiti del 2016, sarà accantonato, al conto 244000 – Debiti verso il personale, nell'ambito delle scritture di chiusura del bilancio 2023.