

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

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

**CCDI del 18 dicembre 2019 relativo all'applicazione del CCNL nei confronti del personale di  
qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova – per il triennio 2019-2021 (parte normativa) e per l'anno  
2019 (parte economica)**

## Parte I - 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>	18 dicembre 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2019 – 31.12.2021 (parte normativa) 01.01.2019-31.12.2019 (parte economica)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Dr. Maurizio Caviglia – Presidente</p> <p>Dr. Roberto Raffaele Addamo– Membro</p> <p>Dr. Marco Razeto – Membro</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU</p> <p>F.P.CGIL</p> <p>UIL F.P.L</p> <p>CISL F.P.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CISL F.P.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p><u>Materie trattate nella parte normativa:</u></p> <p>a) Oggetto, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</p> <p>b) Delegazioni Trattanti</p> <p>c) Interpretazione autentica del contratto</p> <p>d) Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale</p> <p>e) Indennità per specifiche responsabilità</p> <p>f) Progressione economica orizzontale</p> <p>g) Disposizioni in merito alle Posizioni Organizzative</p> <p>h) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2</p> <p>i) Orario multiperiodale</p> <p>j) Limite massimo individuale di lavoro straordinario</p> <p>k) Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>l) Norma di rinvio</p> <p>m) Norme finali e transitorie</p> <p><u>Materie trattate nella parte economica:</u></p> <p>n) Oggetto e durata</p> <p>o) Quantificazione delle risorse e criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</p> <p>p) Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie</p> <p>q) Norme sull'utilizzo dei Fondi</p>

<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è stata certificata da parte dei Revisori dei conti in data 16 dicembre 2019.</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Non sono stati effettuati rilievi da parte dei Revisori dei conti.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'adozione è avvenuta con i Provvedimenti n. 20 del 30.01.2017 (2017-2019), n. 15 del 22 gennaio 2018 (2018-2020) e n. 27 del 28 gennaio 2019 (2019-2021)</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Come negli anni precedenti, la Giunta Camerale ha provveduto con deliberazione n. 28 del 28 gennaio 2019 all'approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e del programma della trasparenza e l'integrità. Il documento – accompagnato da allegati quali il Registro del rischio - tiene conto della delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, con la quale ANAC ha dettato le linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), confermate successivamente con la delibera n. 1074 del 21 novembre 2018.</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'obbligo di cui al comma 6 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 verrà assolto, successivamente all'approvazione della Relazione della performance, realizzando un evento dedicato alla trasparenza nel corso del quale saranno consegnati ai presenti (stakeholder e media) i documenti essenziali descrittivi delle attività e delle procedure previste per la trasparenza degli atti.</p> <p>L'Amministrazione ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/09 pubblicando i documenti previsti dalle lettere a, b, e, f, g, h*, i del citato comma 8.</p> <p>Con specifico riferimento all'esercizio 2019, la Relazione e le informazioni di cui alle lettere c) e d) verranno pubblicate non appena concluso il ciclo di gestione della performance.</p> <p>È proseguita la rivisitazione della sezione del sito camerale "Amministrazione trasparente", avviata lo scorso esercizio in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 97/2016 (comunemente indicato come "FOIA") che ha riformato in molti aspetti il D. Lgs. 33/2013.</p> <p>Nell'esercizio di riferimento la rimodulazione del sito continuerà a tener conto delle linee guida dettate da ANAC con la delibera n. 241 dell'8 marzo 2017, successivamente modificata con delibera n. 641 del 14 giugno 2017.</p>		

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione sarà redatta non appena disponibili i dati a consuntivo del Bilancio relativo all'esercizio 2019 e comunque entro il termine del 30 giugno 2020. Successivamente verrà sottoposta all'attenzione dell'OIV per la validazione finale.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>* l'obbligo di pubblicazione dei curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo non è ancora completo poiché 11 sui 33 dei componenti degli organi non hanno ancora provveduto all'inoltro all'Amministrazione.</p>		

## ***1.1 - 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

### Articolato ipotesi contratto integrativo normativo 2019-2021

L'**articolo 1** definisce il *campo di applicazione* del ccdi in tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio di Genova con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia ivi e compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

La *durata* concerne il periodo 01/01/2019 – 31/12/2021 per la parte normativa e la sola annualità 2019 per la parte economica.

Gli *effetti* hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norma di legge che introducano una diversa disciplina del rapporto di lavoro.

L'**articolo 2** specifica *ad abundantiam* la composizione delle delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 7, comma 2, CCNL 2016-2018.

L'**articolo 3** stabilisce la procedura nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contrattato.

L'**articolo 4** definisce i **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale** (art. 7, comma 4, lett. a) con una sostanziale conferma dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance già definiti nei precedenti esercizi in quanto rispondenti alle disposizioni dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018.

Il compenso per l'incentivazione della produttività collettiva e individuale viene determinato per singoli progetti o più progetti congiuntamente interessati. In caso di incentivazione separata per singoli progetti la contrattazione decentrata disciplina la ripartizione tra di essi della quota di fondi destinata all'incentivazione della produttività collettiva.

Vista l'opportunità di implementare in sede di contrattazione collettiva, per quanto conforme al quadro normativo pro tempore vigente, l'orientamento all'adozione di logiche valutative fortemente incentivanti, le parti hanno concordato di dare corso all'applicazione del sistema di incentivazione della produttività collettiva basata sulla valutazione della qualità del contributo di performance prodotto dai singoli, in modo da garantire un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

In base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, la valutazione della performance tiene conto di due profili (affidabilità, continuità, costanza, da una parte, e adattamento, miglioramento, produttività dall'altra) venendo ognuno dei due profili di prestazione valutato con l'attribuzione di un parametro, collegato ai sotto indicati punteggi, al fine di determinare con la sommatoria degli stessi, il coefficiente somma (CpC) previsto dal più volte menzionato sistema:

Da 37 a 40 punti (inclusi gli estremi):	Parametro A
Da 27 a 36 punti (inclusi gli estremi):	Parametro B
Da 20 a 26 punti (inclusi gli estremi):	Parametro C
Meno di 20 punti:	Parametro D

Ai fini del calcolo dell'importo spettante, si applicheranno i seguenti coefficienti parametrici:

Parametro	Coefficiente parametrico
A	0,775
B	0,500
C	0,200
D	0

Al personale eventualmente assegnatario di parametro D non spetterà il compenso incentivante.

La valutazione della performance individuale, attraverso i parametri e i corrispondenti coefficienti parametrici complessivi, prescindere dalla qualifica di inquadramento.

Il calcolo dell'incentivazione verrà, quindi, compiuto nei termini che seguono:

$$\text{COMPENSO} = \text{CI} \times \frac{\text{Fondo}}{\text{Sommatoria dei CI individuali dei partecipanti}}$$

In cui CI indica il coefficiente individuale

Il coefficiente individuale è a sua volta così calcolato:

$$\text{CI} = \text{Cpc} \times \text{Cpi} \times \text{Cp} \times \text{Cc} \times \text{PT} \times \text{CR}$$

Esplicazione dei coefficienti fattori:

**Cpc** = Coefficiente parametrico complessivo: esprime la valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale ed è variabile da 0 a 1,55, secondo il sistema di valutazione applicato dall'Ente Camerale.

**Cpi** = Coefficiente di performance integrativo: esprime valutazione integrativa della prestazione individuale per apprezzamento diretto da parte della dirigenza in ordine alla generalità degli elementi previsti dal sistema di valutazione. Il coefficiente è variabile da 1,00 a 1,50, ed è definito dal Segretario Generale, sentiti i dirigenti di area. Il coefficiente verrà comunicato al personale valutato.

**Cp** = Coefficiente filtro di presenza: misura l'intensità della prestazione lavorativa in termini di presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto.

Cp è così definito:

$$\text{Cp} = \frac{\text{Giornate di presenza effettiva}}{\text{Giornate di presenza teoriche}}$$

Le giornate di presenza teorica sono pari alle giornate lavorative dell'anno ridotte del numero di giorni di ferie contrattualmente spettanti.

Dai giorni di presenza effettiva vengono escluse le assenze a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti:

- Assenze per infortuni dovuti a riconosciute cause di servizio
- Assenze per le gravi patologie di cui all'art.37 del CCNL 21.05.2018, relativamente alle fattispecie ivi richiamate
- Permessi ex art. 35 del CCNL 21.5.2018 relativamente ai soli dipendenti con percentuale di invalidità non inferiore al 70%
- Ricuperi
- Ferie
- Missioni
- Fuori sede per servizio
- Assenze obbligatorie per maternità
- Permessi per donazione sangue
- Permessi art.33 Legge 5.2.92 n. 104
- Assemblee retribuite
- Permessi retribuiti per funzioni pubbliche elettive
- Permessi sindacali retribuiti goduti nei limiti e secondo la disciplina in vigore
- Permessi per funzioni elettorali di presidente, segretario, scrutatore di seggio e rappresentante di lista.

Le giornate di godimento dei recuperi pomeridiani compensativi finalizzati al godimento di orario unico, di cui all'OdS 10/99, sono giornate di presenza effettiva ed intera.

La quantificazione del coefficiente Cp avviene per tutto il personale con l'applicazione dell'identico divisore (numero di giornate teoriche standard). Le giornate teoriche standard sono pari ai giorni lavorativi dell'anno meno i 32 giorni di ferie ordinariamente spettanti; pertanto il personale di cui all'art. 28, quarto comma, del CCNL 21.05.2018, avente diritto a soli 30 giorni di ferie spettanti, nei cui confronti sussiste un numero di giornate lavorative teoriche superiore di due unità rispetto al restante personale, vedrà calcolati i giorni di presenza effettiva nel limite massimo di tale divisore.

**Cc** = Coefficiente categoria: adegua l'incentivo alla diversa retribuzione tabellare di base delle categorie secondo la seguente scala parametrica:

Cat. A	0,666906
Cat. B (tab. B1)	0,703746
Cat. B (tab. B3)	0,743829
Cat. C	0,787918
Cat. D (ex tab. D1)	0,864595
Cat. D (ex tab. D3)	1

Nell'ipotesi di passaggi verticali, o di passaggi di profilo comportanti l'attribuzione di diverso

trattamento tabellare di base, intervenuti nel corso dell'esercizio, verrà applicata la media ponderata dei coefficienti di categoria sulla base della durata dei rispettivi periodi.

**PT** = Coefficiente di adeguamento alla quota di part time, pari a 1 nel caso di dipendente a tempo pieno, in caso contrario pari alla percentuale di orario prestata. In caso di passaggio da o al part time in corso d'esercizio, o in caso di variazione della percentuale, PT è pari alla media ponderata delle quote di orario nei diversi periodi dell'anno.

**CR** = Coefficiente individuale di risultato. Valuta la qualità e il grado di raggiungimento a livello collettivo ed individuale degli obiettivi programmati per l'esercizio di riferimento ed è disciplinato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti si sono date reciproco atto che l'impianto sopra descritto appare coerente con le previsioni di cui all'art. 68, terzo comma, del CCNL 21.5.2018 sulla base delle valutazioni condivise di seguito esposte. Non esistendo un criterio oggettivo di ripartizione dell'incidenza della parte individuale e collettiva dei fattori in un contesto moltiplicativo si sono riportati i 3 coefficienti fattore di performance al complessivo range percentuale a si è distinta all'interno della loro somma la previsione astratta delle due componenti, come segue:

coefficiente CPC - coefficiente interamente individuale

coefficiente CPI - coefficiente interamente individuale

coefficiente CR - suddiviso contrattualmente in due componenti, parte individuale pari al 20% e parte collettiva pari al 80%

L'incidenza astratta generale delle due componenti (parte individuale e parte collettiva) può essere pertanto così riassunta:

$220/300 = 73,3\%$  percentuale di incidenza della componente individuale

$80/300 = 26,7\%$  percentuale di incidenza della componente collettiva

Le parti si sono date atto, altresì, che il sistema di definizione del premio individuale sopra descritto determina, all'interno della struttura di calcolo moltiplicativo, la presenza dell'effetto matematico di maggiorazione dell'incentivo rispetto allo standard dei premi attribuiti al personale positivamente valutato nella misura, che le parti medesime concordano, non inferiore al 30% con un naturale margine di oscillazione nell'applicazione del sistema per il 2019.

Ai fini di cui all'art. 69 ultimo comma del CCNL 21.5.18 gli schemi attributivi dei coefficienti delineati dal presente articolo e dal sistema di valutazione dell'ente limitano la quota massima del personale valutato cui la predetta maggiorazione è concretamente attribuita e contestualmente concordano sulla definizione univoca della maggiorazione medesima da ciò derivante.

Con la finalità di evidenziare a fini applicativi le valutazioni corrispondenti all'attribuzione degli indicatori sopra descritti, si riporta l'applicazione analitica esemplificativa di calcolo di seguito sommariamente esposta.

	CpC	CpC	CpC	CpC			
	0	0,4	1	1,55			
Cpi	1	0	0,4	1	1,55	2,95	
Cpi	1,2	0	0,48	1,2	1,86	3,54	
Cpi	1,35	0	0,54	1,35	2,0925	3,9825	
Cpi	1,5	0	0,6	1,5	2,325	4,425	
	Neg		12 casi			14,8975	
						media valutazioni positive	1,241458
						<b>30%</b>	0,372438
						Valore prodotto art. 69	1,613896

Le parti si sono date reciproco atto che il sistema di valutazione adottato dall'Ente è fortemente improntato al principio di premialità considerato che il calcolo del compenso finale è effettuato sulla base del coefficiente individuale definito con l'utilizzo di tre coefficienti fattori di performance (Cpc, Cpi e Cp) due dei quali (Cpc e Cpi) basati sulla valutazione dell'impegno e della prestazione individuale resa, pur trovando nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente il presupposto legittimante nella logica del cascading.

L'articolo 5 ha disciplinato l'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies del CCNL 21.5.2018. riconosciuta al personale della categoria "D" e che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ex art. 13 del CCNL 21.05.2018.

Al fine dell'applicazione dell'istituto le singole posizioni di responsabilità vengono classificate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente Camerale e, pertanto, ad opera del Segretario Generale, sentiti i dirigenti responsabili dei settori di appartenenza, con la metodologia di cui ai provvedimenti della Giunta Camerale n. 303 del 27 giugno 1997, mediamente richiamata dai successivi provvedimenti della Giunta Camerale.

Sulla base delle fasce di punteggio così determinati il compenso sarà come segue definito per il 2019. Per gli esercizi successivi al 2019, tali importi potranno essere definiti in sede di contrattazione economica annuale.

500 punti o più	€.	2.500,00
Da 400 a 499 punti:	€.	2.000,00
Da 300 a 399 punti:	€.	1.500,00
Da 200 a 299 punti:	€.	1.000,00

Non si dà luogo all'attribuzione dell'indennità nell'ipotesi di punteggio inferiore a 200 punti.

Nel caso di attribuzione, cessazione o mutamento di incarico in corso d'anno il compenso viene erogato in proporzione. Analoga proporzione è adottata nel caso in cui in corso d'anno il dipendente incaricato di posizione di responsabilità assuma incarico di posizione organizzativa ovvero, cessando da quest'ultima, ritorni a funzioni della categoria "D" implicanti comunque posizione di responsabilità.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso è altresì proporzionato alla quota percentuale di orario.

Il compenso di cui trattasi cessa qualora il dipendente interessato venga trasferito a diversa struttura non acquisendo analogo contestuale incarico ovvero transiti a incarico non compatibile con l'istituto sopra definito.

Al personale della categoria "C" che, in esito ad accertato, formale, atto di gestione del Segretario

Generale, risulta incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, viene riconosciuto ai sensi dello stesso art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018, un compenso nella misura fissa su base annua di € 1.500,00.

Nel caso di cessazione dell'incarico o attribuzione ad altre funzioni o strutture o immissione in diversa categoria in corso d'anno, il compenso di cui al precedente comma viene riconosciuto in proporzione. Si applicano, altresì, le disposizioni dei precedenti commi 6 e 7.

Può essere, inoltre, attribuito, con motivata determinazione del Segretario Generale, sentiti i dirigenti competenti per area, un compenso specifico, integrativo dell'indennità incentivante di cui all'articolo 4, motivato sulla base dell'impegno espresso in termini di produttività individuale e collettiva e di inserimento nelle funzioni e nel sistema organizzativo dell'Ente, nell'ambito degli elementi di valutazione di seguito riportati:

- Relazioni interne
- Relazioni esterne
- Tipo di responsabilità
- Professionalità acquisita

L'importo del compenso di cui al precedente comma, comunque non inferiore a € 400,00, è graduato variando in misura di multipli di € 200,00, sino al valore massimo potenziale di € 1.000,00.

Nell'ambito della categoria "D" il compenso di cui trattasi non potrà essere cumulato con i compensi di cui all'art. 15 del CCNL 21.5.2018.

L'articolo 6 ha disciplinato la materia della progressione economica orizzontale prevedendo che beneficiario della progressione economica viene individuato a seguito di un processo selettivo, previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri di valutazione, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale (art. 16, CCNL 21.05.2018), come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno è correlata con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche ed è riportato, anche in termini percentuali, nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo. Le parti hanno convenuto programmaticamente che, nel corso del triennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

Premesso che nell'ambito del sistema dell'ente, elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale, viene conferito un ulteriore peso al fattore esperienza sulla base dei seguenti specifiche:

1) *Qualità delle prestazioni e raggiungimento dei risultati: max 90 punti*

I risultati della performance individuale vengono rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

A tal fine viene attribuito a ciascun dipendente un punteggio calcolato sulla base dei parametri CPC (coefficiente di performance collettiva), CPI (coefficiente di performance individuale) e CR (coefficiente

di risultato) assegnati con riferimento alla performance dei tre esercizi precedenti (ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) secondo la seguente formula:

$$x = \frac{[(CPC_{n1} + CPI_{n1}) * CR_{n1} + (CPC_{n2} + CPI_{n2}) * CR_{n2} + (CPC_{n3} + CPI_{n3}) * CR_{n3}] * 9000}{915}$$

[di cui  $n1 = n-1$   $n2 = n-2$  e  $n3 = n-3$  ]

Nel caso partecipi alla selezione personale incaricato di posizione organizzativa, assunte come base di determinazione del punteggio le componenti (punteggio per obiettivi e per prestazioni) espresse in sede di valutazione finale dei funzionari ai fini della definizione dell'indennità di risultato, si procede seguendo la sotto indicata formula:

$$x = \frac{[(Po_{n1} * 0,6 + Pp_{n1} * 0,4 * 4) + (Po_{n2} * 0,6 + Pp_{n2} * 0,4 * 4) + (Po_{n3} * 0,6 + Pp_{n3} * 0,4 * 4)] * 9}{30}$$

La voce Po è rappresentata dal punteggio per obiettivi in centesimi, la voce Pp dal punteggio per prestazioni in venticinquesimi.

In caso di assegnazione o cessazione dell'incarico in corso d'anno si fa riferimento al periodo prevalente. Ove i periodi siano identici (sei mesi ciascuno) si fa riferimento al periodo finale.

Nell'ipotesi di assegnazione o cessazione di incarico di posizione organizzativa nel corso del triennio considerato tale da comportare l'utilizzo pro tempore delle due formule di cui sopra si procederà a conseguente frazionamento delle formule medesime per singoli esercizi.

## 2) Esperienza maturata: max 10 punti

Con riferimento alla procedura riferita all'esercizio 2019, viene valorizzata l'esperienza maturata, in qualità di dipendente di ruolo presso la Camera di Commercio di Genova, nel riferimento temporale dei venti anni antecedenti la data di sottoscrizione del presente contratto, secondo le seguenti specifiche:

- per ogni anno di esperienza lavorativa nella categoria nel cui ambito si sviluppa la progressione: 0,50 punti in ragione di ogni effettiva annualità o frazione a giorni
- in caso di parità nella graduatoria di merito si avrà riguardo alla posizione nel ruolo di anzianità dell'Ente.

Restano ferme le prerogative del Segretario Generale di cui ai paragrafi penultimo e ultimo della Sezione II del Sistema di misurazione, valutazione e incentivazione del personale approvato con delibera della Giunta Camerale n. 127 del 22.05.2017.

Le progressioni economiche riconosciute hanno decorrenza dal primo gennaio dell'esercizio nel corso del quale è approvata la graduatoria finale.

L'articolo 7, relativo alle disposizioni in merito alle Posizioni Organizzative, conferma che, in vigore dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, eventuali incrementi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, possono essere previste qualora non determinino una riduzione necessaria delle risorse del Fondo, rispetto al totale complessivo delle risorse stabili e variabili soggette a tetto, come calcolato ai sensi delle vigenti disposizioni.

L'indennità di risultato viene determinata ed erogata annualmente sulla base della valutazione, correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario incaricato, e delle prestazioni del funzionario medesimo, effettuata sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente

con deliberazione della Giunta camerale.

La retribuzione di risultato viene corrisposta a seguito di valutazione correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario incaricato da parte della dirigenza. Si applicano comunque i commi da 3 a 5 dell'art.14 del CCNL 21.5.2018.

Come previsto dal sistema di valutazione le parti si danno atto che lo stesso è così articolato:

1) Valutazione concernente il raggiungimento degli obiettivi di risultato	60%	della	retribuzione	di
2) Valutazione concernente la prestazione realizzata di risultato	40%	della	retribuzione	di

La valutazione degli obiettivi avviene, previa rilevazione degli esiti assegnati, sulla base del livello di conseguimento e ponderati su base 100%. La parte di retribuzione di risultato ad essa correlata viene distribuita come segue:

Livello raggiungimento < 50%	0% retribuzione
Livello raggiungimento 50%<X<85%	85% retribuzione
Livello raggiungimento 85% o più	100% retribuzione

Sulla base del sistema adottato dall'Ente, la valutazione delle prestazioni avviene da parte del dirigente apicale attraverso l'attribuzione di un punteggio massimo di 25 punti alla luce dei seguenti criteri:

Prestazione realizzata tra 0 e 9 punti	0% della retribuzione
Prestazione realizzata tra 10 e 17 punti	75% della retribuzione
Prestazione realizzata tra 18 e 25 punti	100% della retribuzione

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 15, comma 4, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

All'**articolo 8**, in merito all'**elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale** ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCnl 21.5.2018, le parti hanno concordato di richiamare e confermare integralmente il contenuto del Protocollo di intesa in sede decentrata integrativa concernente l'individuazione delle situazioni familiari a fronte delle quali è possibile l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale all'interno di ciascuna categoria, allegato al Contratto collettivo decentrato integrativo nei confronti del personale della CCIAA di Genova di qualifica non dirigenziale, sottoscritto in data 9 maggio 2009.

L'**articolo 9** definisce le modalità di esercizio dell'**orario multiperiodale**: le parti hanno preso atto che da lungo tempo è in uso presso l'Ente una struttura dell'orario di lavoro di tipo multiperiodale, con l'individuazione di due periodi distinti a cui riferire la maggiore e minore concentrazione dell'orario di lavoro. Il periodo di maggiore concentrazione, con un orario giornaliero full time standard di 7 ore e 25 minuti, ha la durata di 43 settimane, mentre il periodo di minor concentrazione, con un orario giornaliero standard di sei ore, ha una durata di nove settimane normalmente coincidente con la stagione estiva.

Le parti concordano di mantenere invariata tale organizzazione dell'orario di lavoro anche tenuto conto che la stessa corrisponde alla ciclicità stagionale dei carichi di lavoro riferibile alla complessiva attività dell'Ente camerale.

**L'articolo 10** definisce il **limite massimo individuale di lavoro straordinario**: le parti, avuto riguardo al carattere continuativo, fiduciario, non comprimibile e non procrastinabile delle attività di servizio connesse alla segreteria degli organi istituzionali ed amministrativi continuativamente insediati (Presidente e Segretario Generale), concordano che per il triennio 2019-2021, fermo restando il limite complessivo delle risorse contrattualmente destinate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario possa essere elevato oltre il limite individuale di 180 ore annue di cui all'art.14, comma 4 del CCNL 1° aprile 1999 nei confronti di un numero di dipendenti comunque non superiore al 2% della vigente dotazione organica complessiva del personale di ruolo e con arrotondamento all'unità superiore. A tale scopo il Segretario Generale disporrà della possibilità di incrementare l'autorizzazione dei dipendenti interessati, oltre le predette 180 ore contrattuali, utilizzando uno specifico plafond pari a complessive 480 ore annue.

**L'articolo 11** prevede **Linee di indirizzo e criteri generali per l'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 ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

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

**L'articolo 12** recante norme di rinvio prevede che le parti condividano l'opportunità di rinviare ad una successiva sessione integrativa la contrattazione in merito alle materie di cui all'articolo 7 del ccnl 21.05.2018 che non hanno formato oggetto del presente ccdi al fine di consentirne l'approfondimento istruttorio rispetto ai limiti e alle possibilità previste dal quadro normativo vigente.

In tale sede verrà verificata, tra l'altro, l'eventuale attuabilità di misure di welfare aziendale a sostegno del reddito delle famiglie.

Le parti concordano di garantire, nel rispetto della gestione organizzativa dell'Ente, un ampio utilizzo dello smart working, previa valutazione dell'esito della fase sperimentale.

Le parti si riservano, inoltre, di approfondire la presenza di eventuali condizioni di rischio ovvero di comprovato disagio eventualmente correlabili all'istituto contrattuale di cui all'articolo 70 bis, lett. b).

L'**articolo 13** contenente **norme finali e transitorie** con rinvio al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto ad alle disposizioni di legge per tutto quanto non espressamente definito in sede decentrata.

Articolato ipotesi contratto economico per il 2019

L'**articolo 1** prevede **oggetto e durata** stabilendo che le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, con specifico atto dell'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

L'**articolo 2** relativo alla quantificazione delle risorse e ai **criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie** prevede che tutte le somme che annualmente residuano dagli istituti contrattuali, nonché le eventuali quote residue relative al fondo risorse decentrate e/o al fondo straordinario di cui all'art. 67, comma 2 lett. g) del CCNL 21.5.2018 relative all'anno precedente, andranno orientativamente a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale e collettiva.

La parti hanno preso atto che per l'esercizio 2019, conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati, l'incentivazione della produttività della generalità del personale fa riferimento ai progetti approvati con i provvedimenti del Segretario Generale n. 573/A del 27 dicembre 2018.

In particolare, per l'esercizio 2019, l'incentivazione, riferita ai lineamenti progettuali di cui al citato provvedimento n. 573/A/2018 è effettuata sulla base di un unico fondo

All'**articolo 3**, relativamente alle **risorse decentrate**, le parti si danno atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 333 del 17 dicembre 2019, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nella misura complessiva di **€ 894.473,40** e che le stesse verranno ridefinite a consuntivo.

Sulla scorta dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti le parti si danno inoltre reciproco atto dell'avvenuta integrazione da parte dell'Ente Camerale del predetto fondo, per l'esercizio 2019, ai sensi dell'art.67, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 in misura pari all'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti, corrispondente a €. 40.163,21, misura inclusa nell'importo complessivo di cui al primo comma e, in tale ambito, nelle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

Le parti prendono atto che, secondo la previsione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21.5.2018, le risorse decentrate stabili sono state consolidate con decurtazione delle risorse, pari a € 210.450,00, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in essere.

Tali risorse sono corrisposte, secondo la previsione dell'art. 67, comma 1, a carico del bilancio dell'Ente.

L'**articolo 4** stabilisce i criteri di ripartizione **per la ripartizione delle risorse decentrate** come segue:

1. Impieghi a carattere stabile (con utilizzo delle risorse stabili in parte qua)  
visto il CCNL 21.05.2018. art. 68, comma 1;
  - a) finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: **€ 11.310,94**
  - b) quota indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: **€ 46.971,62**
  - c) incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: **€ 239.485,88**

- d) "importo relativo alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria": € **11.591,91**
- e) finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo da attribuirsi nell'esercizio 2019 secondo le specifiche di cui all'articolo 6 della precedente Parte Normativa: € **20.000,00**

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2019 la quota di personale beneficiaria sarà pari al massimo al 25% del personale ammissibile alla selezione in forza presso ciascuna categoria, fermo restando l'importo massimo come sopra definito al punto e). L'amministrazione avrà facoltà di cumulare i soli resti decimali non utilizzati per disporre ulteriori progressioni, sempre nel limite generale del predetto importo.

Per l'anno 2019 il personale della categoria "D" incaricato di posizione organizzativa costituirà ambito autonomo di valutazione distinto dalla categoria medesima, ai fini dell'applicazione del comma che precede.

## 2. Impieghi a carattere variabile

(con utilizzo delle risorse variabili e delle risorse stabili non impiegate ai sensi del precedente punto 1)

- a) risorse per la corresponsione dei compensi specifici di cui alla lettera e) dell'art. 68, comma 2, e all'art. 70 quinquies del CCNL 21 maggio 2018: in misura non superiore a € **26.000,00**.
- b) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21 maggio 2018 e la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003: Importi erogati con riferimento alle attività svolte nell'intero esercizio 2019, pari a complessivi: **importo da definire a consuntivo**
- c) premi correlati alla performance collettiva e individuale del personale, di cui alle lettere a) e b) dell'art. 68, comma 2, secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dall'articolo 4, della Parte Normativa del presente ccdi, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge:
  - € **1.600,00** per la corresponsione del compenso di cui all'art. 4, ultimo paragrafo, della precedente Parte normativa
  - **importo da definire a consuntivo** sottraendo all'importo a consuntivo di cui all'articolo 3, comma 1, la somma di cui al precedente punto 1 e al punto 2 lettera a), b) e c) primo alinea.

Le parti si danno reciproco atto che per l'esercizio 2019 il fondo, congiuntamente dedicato all'incentivazione della performance collettiva e individuale, rimane complessivamente correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ad inizio dell'esercizio.

L'**articolo 5** reca norme sull'utilizzo dei fondi Articolo 5 prevedendo che l'erogazione delle indennità a valere sul fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avviene a far data dalle determinazioni attributive dei relativi incarichi e comunque in proporzione alla durata della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito della valutazione annuale. L'indennità di €. 1.500.000 di cui all'art.37, quarto comma, del CCNL 6.7.95 è comunque riassorbita nell'indennità di posizione attribuita ai dipendenti che ne beneficiavano.

Relativamente al compenso di cui all'**articolo 4**, della Parte normativa, le parti condividono la valutazione che sia discrezionale facoltà dell'Amministrazione non prima del mese di ottobre di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto su tale compenso nel corso dell'esercizio cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo al puntuale andamento dei progetti, degli indicatori e degli elementi di valutazione e alle risultanze provvisorie incidenti sulla determinazione dei coefficienti di cui alla predetta Sezione, nel rispetto della periodicità dei processi di valutazione e delle previsioni e procedure di cui alla vigente disciplina.

b) sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse de Fondo unico di amministrazione;

Il CCDI in esame concerne l'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nei termini riportati al paragrafo precedente punto 1).

c) gli *effetti abrogativi impliciti*, elementi sulla successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il contratto non ha determinato effetti abrogativi impliciti che per la parte successiva ai precedenti CCDI e nell'ambito delle materie demandate alla contrattazione decentrata, avendo le parti concordato rinvio generale alle disposizioni del CCNL 21.5.2018 e alla normativa di legge

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale interessato viene applicato, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti della valutazione propri dell'esercizio 2019, un sistema in grado di misurare la performance collettiva e individuale attraverso criteri prestabiliti, chiari e selettivi.

Il sistema di valutazione applicato, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 5 comma 11, alinea a) del D.L. 6.7.2012 n. 95, convertito con Legge 7.8.2012 n. 135, tiene conto per l'ambito valutativo interessato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, nonché del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa nella quale operano, oltre ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Gli incentivi vengono, quindi, corrisposti sulla base della fascia parametrica attribuita al personale in virtù dell'applicazione di coefficienti calcolati a seguito del processo valutativo relativo agli ambiti sopra richiamati e al risultato individuale o di gruppo raggiunto (coefficiente di risultato) e alla qualità del contributo di performance (coefficiente parametrico complessivo e coefficiente di performance integrativo). Vengono applicati altri coefficienti filtro in considerazione di fattori diversi (tasso di presenza, orario di lavoro, categoria di appartenenza).

Il grado di differenziazione tra gli incentivi derivanti dall'applicazione dei coefficienti sopra indicati risulta, tra i parametri valutativi di maggiore incidenza statistica (parametro AA e parametro BB), pari a 1 : 1,55 secondo un orientamento specifico inteso ad affermare una forte valenza premiante. Tale rapporto raggiunge e supera i parametri stabiliti, nel corso dell'esercizio di riferimento, dall'art. 5 commi 11 e successivi del DL. 6.7.12 n. 95 convertito con Legge 7.8.12 n. 122 e, peraltro, direttamente riferito ad altre tipologie di amministrazioni pubbliche.

Il carattere premiante e meritocratico dell'erogazione degli incentivi è stato ulteriormente valorizzato dal sistema di valutazione in essere che ha stabilito che il coefficiente di risultato (CR) sia determinato in quota parte sulla base del conseguimento di obiettivi individuali assegnati dai Responsabili delle strutture e monitorati con indicatori quantitativi o temporali preventivamente definiti.

Nell'esercizio in corso la quota del CR definita sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali è pari al 0,20%, secondo quanto stabilito dalla Determinazione del Segretario Generale 8 luglio 2019 n. 402/A.

e) illustrazione e specifica **attestazione** della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi

dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

L'ipotesi di contratto ha ribadito che il personale beneficiario della progressione economica viene individuato a seguito di un processo selettivo previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri di valutazione, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale (art. 16, CCNL 21.05.2018), come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Il criterio di selettività è rispettato sia per la quota di personale coinvolto, fissato per il 2019 nel 25% dei candidati, sia per i criteri di valutazione indicati al fine di ottenerne il riconoscimento.

Coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

L'elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

Anche se con peso estremamente ridotto (pari al 10% del punteggio totale) viene valorizzata anche l'esperienza maturata nella categoria di riferimento, come previsto dal contratto 21.5.2018.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con la sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività riferite all'attività camerale, si intende perseguire un adeguato incremento della produttività del personale coinvolto anche attraverso il rafforzamento di logiche valutative che consentano un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

La definizione in sede di contrattazione di parametri fortemente selettivi e premianti per l'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance promuove una maggiore attenzione del personale, di ogni livello di inquadramento, rispetto al proprio contributo, qualitativo e quantitativo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.

Gli esiti gestionali concernenti l'attività del personale interessato dall'accordo, oltre al perseguimento degli obiettivi individuali assegnati, saranno verificati in occasione della redazione della Relazione sulla Performance 2019, e alla successiva approvazione da parte dell'OIV, che avverrà entro il mese di giugno 2020 così come previsto dalle disposizioni di legge.

## Parte II -La relazione tecnico-finanziaria

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

Il Fondo per la contrattazione integrativa è stato formalmente costituito con apposito atto della Giunta Camerale n. 333 del 17 dicembre 2019.

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

##### Importo consolidato risorse stabili (CCNL 21.05.2018, Art. 67 -1° comma )

--CCNL 22.01.2004, Art. 31 -.2° comma

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003

637.378,16

- CCNL 22.01.04, Art. 32 comma 1,2,7

Integrazione delle risorse stabili previste

47.959,11

-CCNL 5/10/2001 art. 4 comma 2

Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato nel periodo 1.1.2004 – 31.12.2018

86.534,01

CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1

Importo quale quota parte lavoro straordinario destinato al personale di posizioni organizzative istituite dopo il 31.12.2003.

7.339,19

CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2, lett. d)

Compensi accessori non liquidati nel 2019 a titolari di posizione organizzativa

2.664,72

CCNL 9/5/2006 art. 4 comma 4

CCNL Regioni e Autonomie Locali biennio 2004/05 del 9.05.06  
Art 4 per incremento risorse di cui art. 31 comma 2 CCNL 22.01.04  
pari allo 0,5% del monte salari 2003, esclusa quota relativa alla  
dirigenza.

17.483,04

CCNL 11/4/2008 art. 8 comma 5

CCNL 11.4.08 per personale non dirigente comparto Reg. e Aut. Locali  
quadriennio normativo 2006/09 e biennio economico 2006/07 art. 8  
comma 5 per incrementi ulteriori pari a 0,60 del monte salari 2005,  
esclusa quota relativa alla dirigenza.

21.806,13

CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1

Importo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle  
Posizioni organizzative

-210.450,00

CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 lett. a) € 83,20 per personale in servizio al 31/12/2015	9.318,40
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 lett. b) Importo pari alle differenze contrattuali a regime	12.121,56
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 lett.c) Importo retribuzione individuale d'anzianità personale cessato 2018	6.051,17

### - *Sezione II - Risorse variabili*

CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let a) Risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge 449/1997 (importo stimato)	3.374,38
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let d) Importi una tantum retribuzione individuale d'anzianità cessati 2018 (importo stimato)	1.248,30
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let e) Risparmi lavoro straordinario	25.611,95
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let h) Risorse derivanti dall'applicazione del comma 2 art. 15 CCNL 1.4.99 corrispondente all'1,2% del monte salari 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza	40.163,21
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let i) Risorse correlate al conseguimento di obiettivi dell'ente ai fini di sostenere i correlati oneri accessori del personale	315.000,00

### *Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo*

Riduzione del fondo in applicazione dell'art. 9 comma 2-bis del DL 31.05.10 n. 78 convertito con modificazioni nella L. 30 luglio 2010 n. 122 che prevede che a decorrere dal 1.1.11 fino al 31.12.13 l'ammontare complessivo delle risorse decentrate non possano superare il corrispondente importo dell'anno 2010 (1.304.675,73)	-10.523,05
Decurtazione del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tale importo è stato determinato sulla base della circolare Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15 aprile 2011 punto 3.	- 118.606,88

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo di cui al Provvedimento n. 333 del 17 dicembre 2018**

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, determinato dal totale della sezione

Totale risorse decentrate stabili anno 2019 638.205,49

Totale risorse variabili, determinato dal totale della sezione II eventualmente ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III

Totale risorse decentrate variabili anno 2019 385.397,84

a) Totale Fondo, determinato dalla somma delle due voci precedenti.

eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.

Totale risorse stabili 638.205,49

Totale risorse variabili 385.397,84

Eccedenza rispetto al totale fondo anno 2010 - 10.523,05

Decurtazione proporzionale per riduzione del personale in servizio (DL 78/2010, art. 9, comma 2bis) - 118.606,88

---

Totale risorse decentrate anno 2019 894.473,40

**Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Non sussistono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

**II.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

*II.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione*

Si riportano le somme non regolate specificamente dal presente accordo sottoposto a certificazione:

Finanziamento Inquadramento V – VI CCNL 31.3.99	11.310,94
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.1.04	46.971,62
Progressioni economiche categorie storiche	239.485,88
Differenze degli incrementi contrattuali CCNL 21.05.2018	11.591,91

nell'esercizio 2019

Totale 309.360,35

## *II.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Si riportano di seguito le somme regolate dal presente accordo:

Premi individuali	1.600,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 68, comma 2, let. e)	26.000,00
Finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo in essere	20.000,00
Incentivante a fasce	537.513,05 (stimato)
Totale	585.113,05 (stimato)

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

## *II.2.3 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione*

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

a) Totale destinazioni non disponibili o non regolate dall'accordo illustrato	309.306,35
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	585.113,05
c) Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	0
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	894.473,40

## *II.2.4 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

## *II.2.5 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*

Si dà specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto dei seguenti 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; **b.** attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; **c.** attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

**a.** 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

b. rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

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

### II.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Riferimenti vecchi CCNL	Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza	Riferimenti nuovo CCNL
CCNL 1/4/99, art. 14 comma 4, art. 15 comma 1 lett a) f) g) h) j) l); CCNL 3/10/2001 art 4 commi 1 e 2	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale	637.378,16	637.378,16	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
CCNL 22/1/2004 art. 32 comma 1, 2 e 7	integrazione delle risorse stabili previste dal CCNL 2002/2003	47.959,11	47.959,11	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
CCNL 5/10/2001 art. 4 comma 2	retribuzione individuale d'anzianità personale cessato dal 1/1/2004 al 31/12/2017	86.534,01	86.534,01	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	a) quota lavoro straordinario destinata al personale titolare di pos. Org. (Periodo 2004/2017)	7.339,19	7.339,19	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	f) risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale titolare di pos.org.dal 1/1/2016	2.664,72	2.664,72	-	Incremento risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2
CCNL 9/5/2006 art. 4 comma 4	0,5% monte salari anno 2003 esclusa la quota relativa alla dirigenza	17.483,04	17.483,04	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
CCNL 11/4/2008 art. 8 comma 5	0,6% monte salari anno 2005 esclusa la quota relativa alla dirigenza	21.806,13	21.806,13	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
		- 210.450,00	- 210.450,00	-	Importo consolidato risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 1
		-	9.318,40	9.318,40	Incremento risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 let. a)
		10.657,78	12.121,56	1.463,78	Incremento risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2 let. b)
	d) applicazione legge 449 art. 43 punto b) convenzione esami taxi	6.051,17	6.051,17	-	Incremento risorse stabili CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 2
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.		1.380,50	1.380,50	-	Incremento variabile risorse CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let a)
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	d) applicazione legge 449 art. 43 punto c) concorsi a premio	1.898,89	1.993,88	94,99	Incremento variabile risorse CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let a)
			1.248,30	1.248,30	Incremento variabile risorse CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let d)
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	k) risorse destinate alla produttività da specifiche disposizioni di legge			-	
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	m) risparmi lavoro straordinario anno 2016	25.611,95	25.611,95	-	Incremento variabile risorse CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let e)
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	n) progetti finalizzati risorsa calcolata con riferimento al 31/12/97 50%			-	
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lett.	n) progetti finalizzati risorsa calcolata con riferimento al 31/12/97 50%			-	
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 2	1,2% monte salari 1997 esclusa la quota calcolata per la dirigenza	40.163,21	40.163,21	-	Incremento variabile risorse CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let h)
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 5	attivazione nuovi servizi	314.359,05	315.000,00	640,95	Incremento variabile risorse CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 let i)
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 5	Contributo Unioncamere su spese di personale fondi perequazione			-	
F.U. n. 3 10/1/57 art. 6 comma 4	Riversamento compensi svolti nell'interesse dell'amministrazioni di appartenenza			-	
		<b>1.010.836,91</b>	<b>1.023.603,33</b>	<b>12.766,41</b>	
DL 78/2010 art. 9 comma 2-bis	eccedenza rispetto al totale fondo 2010 (decurtazione fondo 2014 stabilizzata)	- 10.523,05	- 10.523,05	-	DL 78/2010 art. 9 comma 2-bis
DL 78/2010 art. 9 comma 2-bis	decurtazione proporzionale per riduzione personale in servizio anno 2014 (decurtazione fondo 2014 stabilizzata)	- 118.606,88	- 118.606,88	-	DL 78/2010 art. 9 comma 2-bis
Dlgs. 75/2017 art. 23	Decurtazione Fondo 2017 per superamento limite Fondo 2016	-	-	-	
	<b>totale fondo</b>	<b>881.706,98</b>	<b>894.473,40</b>	<b>12.766,41</b>	

## ***II.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

### ***II.4.1 - 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***

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come sopra quantificati.

Le risorse decentrate relative all'anno 2019, sono iscritte in bilancio al conto n. 321006 "Retribuzione accessoria fissa", al conto n. 321008 "Retribuzione accessoria variabile" e al conto 321000 "Retribuzione ordinaria" per parte delle voci ricomprese nel fondo.

### ***II.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato***

Come desunto dalla contabilità utilizzata il limite di spesa del Fondo relativo all'anno 2019, posto dal combinato disposto dell'art. 9 del D.L 31/5/2010 n. 78 convertito con Legge 30/7/2010 n. 122, dell' art. 23 del D.lgs 75/2017 e dalla disciplina contrattuale risulta rispettato e privo di qualsiasi effetto ultrattivo.

### ***II.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo***

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con provvedimento n. 333 del 17 dicembre 2019 trova copertura nei relativi conti n. 321006 "Retribuzione accessoria fissa", nel conto n. 321008 "Retribuzione accessoria variabile" e nel conto 321000 "Retribuzione ordinaria"