

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

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

CCDI a stralcio 2018 del 28 marzo 2018 relativo all'ammontare del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche nella categoria e ai relativi criteri di selezione (art. 52, comma 1-bis d.lgs 165/2001)-Anno 2018.

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

Data di sottoscrizione	28 marzo 2018)
Periodo temporale di vigenza	01.01.2018 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Dr. Maurizio Caviglia – Presidente</p> <p>Prof. 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>RSU</p> <p>CISL-F.P.</p> <p>UIL-F.P.L</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova
Materie trattate dal contratto integrativo a stralcio (descrizione sintetica)	Progressioni economiche orizzontali: ammontare dell'incremento del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche nella categoria ulteriori rispetto alle posizioni esistenti e relativi criteri di selezione per l'esercizio 2018 (art. 52, comma 1-bis d.lgs 165/2001)
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è stata certificata da parte del Revisori dei conti in data 26.03.2018.</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>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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. 16 del 25.01.2016 (2016-2018), n. 20 del 30.01.2017, n. 201 del 9 ottobre 2017 e n. 15 del 22 gennaio 2018.</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. 16 del 22 gennaio 2018 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) 2017.</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>Secondo la logica indicata dal PNA 2017, la trasparenza è il primo e più efficace strumento per la prevenzione della corruzione. Al fine di aggiornare il personale camerale in questa direzione, i funzionari più direttamente coinvolti in attività a rischio e nella gestione della trasparenza (quali i responsabili degli acquisti e gli addetti alla pubblicazione dei dati nel sito) hanno seguito seminari di formazione e incontri di aggiornamento sui temi della trasparenza e sulle novità introdotte in tema di assegnazione di commesse ed appalti.</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 2018, 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 2018 e comunque entro il termine del 30 giugno 2019. Successivamente verrà sottoposta all'attenzione dell'OIV per la validazione finale.</p>
<p>Eventuali osservazioni</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.

L'accordo collettivo integrativo sottoposto a certificazione disciplina, per l'esercizio 2018, l'applicazione nei confronti del personale dipendente dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova e del personale presso di essa comandato, delle materie di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL 1 aprile 1999, dell'art. 5 dello stesso CCNL 31 marzo 1999, dell'art art. 34 del CCNL 22 gennaio 2004 e dell'art. 9 del CCNL 11 aprile 2008.

Al riguardo la delegazione trattante, nella seduta del 28 marzo 2018 (verbale in pari data), ha preso atto che le restanti materie, costituenti oggetto di contrattazione decentrata, saranno trattate in successivo accordo decentrato integrativo, secondo i tempi e le procedure previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo la disciplina pro tempore vigente.

La contrattazione è stata svolta in coerenza con il Sistema di valutazione, adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta camerale 22 maggio 2017, n. 127, con particolare riferimento alla sezione II.

L'efficacia temporale dell'accordo è annuale ai sensi dell'art.5, 1° comma, ultima frase, del predetto CCNL 1.4.99 e successive modificazioni, salvo che per le materie per cui siano eventualmente indicate diverse scadenze temporali.

Inoltre delegazione trattante ha preso atto di quanto segue:

-a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 282 del 18 dicembre 2017, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004 e all'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 nella misura complessiva di € 1.081.121,37;

-gli oneri conseguenti alle progressioni economiche di nuova istituzione sono totalmente a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004 che ammontano a € 698.277,14

-gli importi, indicati in via non definitiva sulla base dei dati a consuntivo del 2017, con finalità ricognitoria e preliminare, rispetto agli impieghi a carattere stabile del fondo 2018 risultano i seguenti:

1. Finanziamento inquadramento V-VI CCNL 31.3.1999: € 12.373,07
2. Indennità comparto art. 33 CCNL 22.1.2004: € 50.774,00
3. Fondo determinato per la corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato ai sensi art. 17 commi 2 lett. c) e 3 CCNL 1.4.99 come integrato dagli artt. 10 e 32, comma 7, del CCNL 22.01.04: € 210.450,00
4. Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: € 246.050,47

- la somma finalizzata, nell'anno 2018, a sostenere gli oneri di successive ulteriori progressioni orizzontali, nell'ambito del complessivo fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, è quantificata in complessivi € 13.000,00

- tali risorse saranno destinate a finanziare la progressione economica di una quota di personale pari al massimo al 50% dei dipendenti in posizione economica non apicale in forza al 1 gennaio 2018, con arrotondamento all'unità superiore.

- Può concorrere alla procedura selettiva ai fini dell'attribuzione della progressione economica il personale di ruolo, non dirigente e non in prova, in servizio presso la Camera di Commercio di Genova alla data del 1° gennaio 2018 e con un periodo minimo di permanenza nella posizione economica non apicale da almeno 24 mesi alla predetta data (art. 9, CCNL 11.4.2008).

- Il personale beneficiario della progressione economica venga individuato a seguito di un processo selettivo il cui iter si conclude con la stesura di un'unica graduatoria valutativa, previa attribuzione di un punteggio basato sui seguenti criteri di valutazione, conformemente alla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e al contratto collettivo nazionale (art. 5, CCNL 31.3.1999):

- Risultati individuali e collettivi conseguiti e rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente
- Sviluppo delle competenze: incremento quantitativo e qualitativo della prestazione resa dal dipendente
- Qualità culturali e professionali
- Impegno e qualità della prestazione individuale

Le parti hanno, quindi, concordato i criteri per procedere alla valutazione attraverso l'attribuzione di un punteggio riferito agli elementi sopra specificati relazionato alle categorie giuridiche ed economiche di appartenenza, secondo le specifiche dell'art. 5 CCNL 31.3.1999.

A seguito della valutazione, i dipendenti saranno collocati in una delle seguenti fasce di merito sulla base dei seguenti criteri:

- Fascia 1: pt da 81-100 Il dipendente svolge il suo ruolo con piena e apprezzata professionalità e rendimento
- Fascia 2: pt da 51-80 Il dipendente svolge il suo ruolo con adeguata professionalità e rendimento, ma sussistono margini di miglioramento
- Fascia 3: pt da 21-50 Il dipendente svolge il suo ruolo con sufficiente professionalità e rendimento, ma sussistono ampi margini di miglioramento
- Fascia 4: pt da 0-20 Il dipendente svolge il suo ruolo con scarsa professionalità e rendimento

Nell'ambito della Fascia 1 è individuata la Fascia di avanzamento in cui sono inseriti i dipendenti segnalati per la progressione economica alla luce del particolare merito e apprezzamento risultante da motivazione esplicitata per iscritto dal Dirigente d'Area su segnalazione del Responsabile di Settore.

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2018 la quota di personale segnalabile da ciascun Dirigente è pari al massimo al 50% del personale in forza presso la propria Area di competenza

Le parti prendono atto che 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 avranno decorrenza dal 01.01.2018 con effetti economici a partire dalla stessa data.

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. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004, pari a complessivi € 698.277,14, prevedendo un incremento del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche nella categoria, ulteriori rispetto alle posizioni esistenti, pari a complessivi € 13.000,00.

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

Il contratto, concernendo in via esclusiva la parte economica annuale delle materie devolute alla contrattazione decentrata, e prescindendo dalla parte normativa, non determina effetti abrogativi impliciti.

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;

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrato che rappresenta uno stralcio rimandando al successivo accordo decentrato integrativo la definizione dei criteri per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

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);

Il principio di selettività delle progressioni economiche è rispettato attraverso la puntuale applicazione delle indicazioni del Legislatore (art. 23 del D.Lgs 150/2009 e art. 52, comma 1bis, D.Lgs 165/2001)

- rappresentano uno strumento di valorizzazione del merito e un metodo di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa
- devono essere riconosciute selettivamente sulla base di quanto previsto dai contratti nazionali integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili
- sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti
- sono attribuite in funzione delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione

- sono, altresì, riconosciute in funzione delle qualità culturali e professionali dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito

Alla luce di tali principi il ccdi in esame, richiamando il sistema di valutazione adottato dall'Ente, ha previsto che siano attribuite in modo selettivo ad una **quota limitata** di personale pari al massimo al 50% dei dipendenti in posizione economica non apicale in forza al 1 gennaio 2018, con arrotondamento all'unità superiore.

Il personale beneficiario della progressione economica è individuato a seguito di un processo selettivo il cui iter si conclude con la stesura di un'unica graduatoria valutativa, previa attribuzione di un punteggio basato sui seguenti **elementi di valutazione**, indicati dalla normativa di riferimento e dal contratto collettivo nazionale (art. 5, CCNL 31.3.1999):

- Risultati individuali e collettivi conseguiti e rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente
- Sviluppo delle competenze: incremento quantitativo e qualitativo della prestazione resa dal dipendente
- Qualità culturali e professionali
- Impegno e qualità della prestazione individuale

1) *Risultati individuali e collettivi conseguiti: max 20 punti*

I risultati individuali e collettivi vengono rilevati sulla base degli esiti della valutazione espressa dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo di performance garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

L'attribuzione dei punteggi in relazione ai profili valutativi individuati comporta l'inserimento in diverse **fasce parametriche** di un numero di dipendenti coerente con i criteri di equilibrio e differenziazione richiesti dalla normativa. Il collocamento dei dipendenti nelle fasce parametriche prescinde dalla qualifica di inquadramento.

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 (ovvero dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) secondo la seguente formula:

$$x = \frac{[(CPC_{n1} + CPI_{n1}) * CR_{n1} + (CPC_{n2} + CPI_{n2}) * CR_{n2} + (CPC_{n3} + CPI_{n3}) * CR_{n3}] * 2000}{915}$$

[di cui n¹= 2014 n²= 2015 e n³= 2016]

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:

$$x = \frac{(Po_{n1} * 0,6 + Pp_{n1} * 0,4 * 4) + (Po_{n2} * 0,6 + Pp_{n2} * 0,4 * 4) + (Po_{n3} * 0,6 + Pp_{n3} * 0,4 * 4)}{15}$$

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) Sviluppo delle competenze professionali: max 30 punti

Si tratta di un elemento di valutazione volto a rilevare la qualità della conoscenza dei contenuti professionali correlati allo svolgimento delle mansioni specifiche raggiunta attraverso l'esperienza on the job e/o percorsi formativi specifici.

L'esperienza acquisita non si identifica con la mera anzianità di servizio, in quanto designa l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore nel corso degli anni lavorativi.

3) Impegno e qualità della prestazione: max 40 punti (cat. A e B- C prima e seconda posizione da quella in entrata) max 30 (altre categorie)

Valuta l'impegno individuale legato all'applicazione delle competenze acquisite nello svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, si procede a verificare e valutare se l'arricchimento delle competenze e la conoscenza dei contenuti professionali viene applicato, e in quale misura, nell'esercizio della prestazione lavorativa determinandone un incremento quantitativo e qualitativo

Il criterio generale viene declinato in relazione alle specificità di ciascuna categoria e, nell'ambito della stessa, tenendo conto delle diverse posizioni giuridiche ed economiche

4) Qualità culturali e professionali max 10 punti (cat. A e B- C prima e seconda posizione da quella in entrata) max 20 (altre categorie)

Valuta le capacità personali e professionali ed è riferita ai titoli di studio posseduti e/o alle capacità dimostrate.

Il criterio generale viene declinato in relazione alle specificità di ciascuna categoria e, nell'ambito della stessa, tenendo conto delle diverse posizioni giuridiche ed economiche

La valutazione dei citati aspetti è riferita al biennio (ovvero ai due ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) e, pertanto, al biennio 2015-2016.

La valutazione avviene nel rispetto dei seguenti criteri che tengono conto delle specificità e della categoria di appartenenza, secondo le indicazioni del CCNL 31.3.1999, art. 5.

Il CCDI in esame ha poi declinato i criteri per procedere alla valutazione attraverso l'attribuzione di un punteggio riferito agli elementi sopra specificati relazionato alle categorie giuridiche ed economiche di appartenenza, secondo le specifiche dell'art. 5 CCNL 31.3.1999.

Soltanto nell'ipotesi di progressione verso la prima posizione successiva a quella di entrata (B2 da B1- B4 da B3 - C2 da C1) si tiene conto, conformemente alle previsioni del CCNL 31.3.1999 dell'esperienza acquisita attraverso l'anzianità di servizio.

CATEGORIA A -B e C

Progressione verso la prima posizione successiva a quella di entrata (B2 da B1- B4 da B3 - C2 da C1)

	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 40 pt
Qualità culturali e professionali:	Max 10 pt
<ul style="list-style-type: none"> • Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza 	

Nella valutazione si tiene altresì conto dell'esperienza acquisita.

CATEGORIA -B e C

Progressione verso la seconda posizione successiva B3 – B5 – C3

	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 40 pt
Qualità culturali e professionali:	Max 10 pt
<ul style="list-style-type: none"> • Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza 	

CATEGORIA -B e C

Progressione verso le altre posizioni B4 – B5 (di sviluppo B1) B6 B7– C4-C5

Elemento	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 30 pt
<ul style="list-style-type: none"> • impegno e qualità della prestazione con particolare riferimento ai rapporti esterni con l'utenza • Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente 	
Qualità culturali e professionali	Max 20 pt
<ul style="list-style-type: none"> • Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza • Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro • Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi 	

CATEGORIA D

Progressione nell'ambito della categoria D

	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 30 pt
<ul style="list-style-type: none"> • Qualità della prestazione professionale • Coerenza dei risultati con la tempistica programmata • Qualità ed efficacia dei rapporti con l'utenza • Orientamento al risultato e all'innovazione 	

- Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente (unito)

Qualità culturali e professionali

Max 20 pt

- Capacità di adattamento ai cambiamenti lavorativi
- Capacità propositiva
- Attenzione all'immagine dell'Ente
- Capacità di problem solving

Per procedere alla selezione dei beneficiari, i dipendenti sono collocati in una delle seguenti fasce di merito sulla base dei seguenti criteri:

- Fascia 1: pt da 81-100 Il dipendente svolge il suo ruolo con piena e apprezzata professionalità e rendimento
- Fascia 2: pt da 51-80 Il dipendente svolge il suo ruolo con adeguata professionalità e rendimento, ma sussistono margini di miglioramento
- Fascia 3: pt da 21-50 Il dipendente svolge il suo ruolo con sufficiente professionalità e rendimento, ma sussistono ampi margini di miglioramento
- Fascia 4: pt da 0-20 Il dipendente svolge il suo ruolo con scarsa professionalità e rendimento

Nell'ambito della Fascia 1 è individuata la Fascia di avanzamento in cui sono inseriti i dipendenti segnalati per la progressione economica alla luce del particolare merito e apprezzamento risultante da motivazione esplicitata per iscritto dal Dirigente d'Area su segnalazione del Responsabile di Settore.

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 si intende riconoscere le progressioni economiche orizzontali quali strumento incentivante volto a premiare il merito e la professionalità della quota di personale in posizione non apicale più meritevole.

In ragione delle caratteristiche prevalenti dei dipendenti scrutinabili, le somme dedicate rappresentano uno strumento teso a valorizzare il personale più giovane e garantirne gli alti livelli di produttività richiesti negli ultimi anni per il raggiungimento degli obiettivi gestionali dell'Ente rimasti nel tempo sostanzialmente invariati, a parità di servizi e funzioni istituzionali, e realizzati nonostante la consistente e progressiva riduzione degli organici dovuta al blocco del turn over.

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. 282 del 18 dicembre 2017.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- **Risorse storiche consolidate**

-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

- **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccni/Ccrl/Ccpl**

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 11.4.08 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

- **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale

cessato nel periodo 1.1.2004 – 31.12.2018.

92.585,18

Importo quale quota parte lavoro straordinario destinato al personale di posizioni organizzative istituite dopo il 31.12.2003. 7.339,19

Importo quale risorsa destinata al trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa. 2.856,25

II.1.1 - Sezione II - Risorse variabili

Risorse derivanti dall'applicazione della precedente disciplina, richiamata dal comma 3 Art. 31 CCNL 22.01.04, correlate all'applicazione del CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1, lett. d, m, n.

Tale importo è comprensivo del 100% delle risorse derivanti dai progetti finalizzati, reso disponibile e destinato al finanziamento della componente Variabile collegata al risultato e alla valutazione della prestazione

(Art. 37 comma 5 CCNL 2002/03) 143.047,86

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

Risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi e al potenziamento di servizi esistenti e quantificate sulla base di analisi economico-finanziarie ai sensi dell'art.37 ultimo comma del CCNL 22.1.2004. 199.633,16

Contributo Unioncamere su spese di personale fondi perequazione corrispondente al 30% del totale in attuazione dell'art. 15 comma 5 del CCNL 22.1.2004

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

Decurtazione Fondo 2018 per superamenti limite Fondo 2016 (art. 23 d.lgs 75/2017)

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo di cui al Provvedimento n. n. 282 del 18 dicembre 2017

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, determinato dal totale della sezione III.1.1:

Totale risorse decentrate stabili anno 2018 827.407,07

a) Totale risorse variabili, determinato dal totale della sezione III.1.2 eventualmente ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3

Totale risorse decentrate variabili anno 2018 382.844,23

b) Totale Fondo, determinato dalla somma delle due voci precedenti. eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III.1.3

Totale risorse stabili 827.407,07

Totale risorse variabili 382.844,23

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

Decurtazione Fondo 2018 per superamenti limite Fondo 2016

Totale risorse decentrate anno 2018 1.081.121,37

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	49.226,16
Posizioni Organizzative e AP posizione	166.500,00
Posizione Organizzative e AP risultato	43.950,00
Progressioni economiche categorie storiche	239.682,95
Accessi a premio	-
Totale	510.670,05

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

Si riportano di seguito le somme regolate dal presente accordo:

Progressioni economiche categorie dell'anno	13.000,00
---	-----------

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Compensi art. 17, comma 2, lett. a) ccnl 01.4.99	
Compensi art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 01.4.99	
Eventuali altri compensi ex art. 17, comma 2, lett. d) e) g) ccnl 01.4.99	

Totale	557.451,32
---------------	-------------------

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	510.670,05
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal presente accordo	13.000,00
c) Totale eventuali destinazioni ancora da regolare	557.451,32
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	13.000,00

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. parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018	Differenza	
CCNL 1/4/99 art. 14 comma 4, art. 15 comma 1 lett a) f) g) h) j) l); CCNL 5/10/2001 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	-
CCNL 22/1/2004 art. 32 comma 1, 2 e 7	integrazione delle risorse stabili perviste dal CCNL 2002/2003	47.959,11	47.959,11	-
CCNL 5/10/2001 art. 4 comma 2	retribuzione individuale d'anzianità personale cessato dal 1/1/2004 al 31/12/2018	86.534,01	92.585,18	6.051,17
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	a) quota lavoro straordinario destinata al personale titolare di pos. Org. (Periodo 2004/2017)	7.339,19	7.339,19	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	f) risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale titolare di pos.org.dal 1/1/2017	2.934,54	2.856,25	- 78,29
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	-
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	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	d) applicazione legge 449 art. 43 punto b) convenzioni esami taxi	1.827,68	1.827,68	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	d) applicazione legge 449 art. 43 punto c) concorsi a premio	2.969,76	2.639,76	- 330,00
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	k) risorse destinate alla produttività da specifiche disposizioni di legge	-	-	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	m) risparmi lavoro straordinario anno 2017	24.093,49	24.093,49	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	n) progetti finalizzati risorsa calcolata con riferimento al 31/12/97 50%	57.243,47	57.243,47	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma1 lett.	n) progetti finalizzati risorsa calcolata con riferimento al 31/12/97 50%	57.243,47	57.243,47	-
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	-
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 5	attivazione nuovi servizi	246.035,94	199.633,16	- 46.402,78
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 5	Contributo Unioncamere su spese di personale fondi perequazione	-	-	-
T.U. n. 3 10/1/57 art. 6 comma 4	Riversamento compensi svolti nell'interesse dell'amministrazioni di appartenenza	-	-	-
		1.251.011,20	1.210.251,30	- 40.759,91
	eccedenza rispetto al totale fondo 2010 (decurtazione fondo 2014 stabilizzata)	- 10.523,05	- 10.523,05	-
	decurtazione proporzionale per riduzione personale in servizio anno 2014 (decurtazione fondo 2014 stabilizzata)	- 118.606,88	- 118.606,88	-
	decurtazione proporzionale per riduzione personale in servizio anno 2016	-	-	-
	Decurtazione Fondo 2018 per superamento limite Fondo 2016 (art. 23 d.lgs. 75/2017)	- 20.579,76	-	- 20.579,76
	totale fondo	1.101.301,51	1.081.121,37	- 20.180,15

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 2018, 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 2018, 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. 282 del 18 dicembre 2017 trova copertura nei relativi conti n. 321006 "Retribuzione accessoria fissa", nel conto n. 321008 "Retribuzione accessoria variabile" e nel conto 321000 "Retribuzione ordinaria"