

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

CCI SOTTOSCRITTO IN DATA 19 NOVEMBRE 2019

(in conformità alle indicazioni di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – n. 25 del 19 luglio 2012)

INDICE

LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del Fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

1. Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa;
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa;
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa;
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo n. 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Si riporta la scheda sintetica prevista dall'apposita Circolare:

Data di sottoscrizione	Ipotesi C.C.I. 31 ottobre 2019 C.C.I. definitivo 19 novembre 2019																
Periodo temporale di vigenza	Dalla data di sottoscrizione fino alla stipula del successivo CCI, ad eccezione della disciplina di cui all'art. 13, il cui periodo temporale di vigenza è 1/1/2019 – 31/12/2019.																
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti, nota 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dott.ssa Laura Benedetto, Segretario Generale, Presidente della delegazione • Dott.ssa Brunella Tarli, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione <p style="text-align: center;">Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle, nota 2):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">RSU</td> </tr> <tr> <td>• Stefano BUFFA</td> </tr> <tr> <td>• Luisa CAVALLI</td> </tr> <tr> <td>• Alessandra CIULLINI</td> </tr> <tr> <td>• Carlo DE MARTINO</td> </tr> <tr> <td>• Riccardo LEVI</td> </tr> <tr> <td>• Maria Grazia MERIGHI</td> </tr> <tr> <td>• Maria Grazia PUGLIESE</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">OO.SS.</td> </tr> <tr> <td>CGIL FP</td> </tr> <tr> <td>• Alessandro GIORGETTI</td> </tr> <tr> <td>• Marco BATAZZI</td> </tr> <tr> <td>CISL FP</td> </tr> <tr> <td>• Raffaella COMODO</td> </tr> <tr> <td>• Lorenzo LOMBARDI</td> </tr> </table>	RSU	• Stefano BUFFA	• Luisa CAVALLI	• Alessandra CIULLINI	• Carlo DE MARTINO	• Riccardo LEVI	• Maria Grazia MERIGHI	• Maria Grazia PUGLIESE		OO.SS.	CGIL FP	• Alessandro GIORGETTI	• Marco BATAZZI	CISL FP	• Raffaella COMODO	• Lorenzo LOMBARDI
RSU																	
• Stefano BUFFA																	
• Luisa CAVALLI																	
• Alessandra CIULLINI																	
• Carlo DE MARTINO																	
• Riccardo LEVI																	
• Maria Grazia MERIGHI																	
• Maria Grazia PUGLIESE																	
OO.SS.																	
CGIL FP																	
• Alessandro GIORGETTI																	
• Marco BATAZZI																	
CISL FP																	
• Raffaella COMODO																	
• Lorenzo LOMBARDI																	

	UIL FPL <ul style="list-style-type: none"> • Pier Giovanni PANICHI • Flavio GAMBINI CSA Regioni Autonomie Locali (nota 3) <ul style="list-style-type: none"> • Alberto ROSSI
Soggetti destinatari	Personale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il presente CCI disciplina: <ul style="list-style-type: none"> • Ambito di applicazione • Attivazione delle progressioni economiche per l'anno 2019 • Indennità correlata alle condizioni di lavoro • Attribuzione dell'indennità per specifiche o particolari responsabilità • Welfare integrativo • Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro • Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi • Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa • Incentivi per funzioni tecniche • Lavoro agile (smart working) • Servizi pubblici essenziali • Modifica disciplina relativa alla fruizione del congedo parentale in modalità oraria • Utilizzo risorse decentrate anno 2019

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p style="text-align: center;">Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p style="text-align: center;">Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p>La certificazione della costituzione a preventivo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 è avvenuta con verbale del Collegio dei Revisori n. 4 del 16/04/2019.</p> <p>La certificazione della presente relazione illustrativa e della presente relazione tecnico finanziaria è avvenuta con verbale del Collegio dei Revisori n. 10 del 19/11/2019</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Piano della performance (periodo 2019-2021) è stato adottato con delibera di Giunta 17/01/2019, n. 2.</p>

	<p style="text-align: center;">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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 33/2013, il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.</p> <p>Il D.Lgs. 97/2016, recante modifiche alle norme di cui alla Legge 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013, ha eliminato il riferimento al Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, prevedendo che i dati in esso precedentemente contenuti siano inseriti in un'apposita sezione del Piano per la prevenzione della corruzione.</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato adottato con delibera presidenziale d'urgenza n. 1 del 30/01/2019, ratificata con delibera di Giunta n. 17 del 14/02/2019.</p> <hr/> <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'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 33/2013, il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.</p> <p>Le informazioni richieste sono state pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale dell'Ente.</p> <p>L'OIV ha reso l'attestazione positiva relativa alla rilevazione della pubblicazione di documenti, dati e informazioni con protocollo del</p>
--	---	--

		19/04/2019, n. 20448.
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2019 sarà predisposta nei termini di legge e sottoposta all'esame, ai fini della sua validazione, dell'OIV.</p>
Eventuali osservazioni		

Nota n. 1: la delegazione trattante di parte pubblica è stata costituita con delibera della Giunta camerale n. 102 del 5/06/2018.

Nota n. 2:

- la R.S.U. è stata eletta in occasione del rinnovo tenutosi nei giorni 17-19 aprile 2018, come da verbale della Commissione elettorale trasmesso all'ARAN il 3/05/2018 mediante la procedura telematica;
- L'O.S. C.G.I.L. F.P. ha designato i propri rappresentanti territoriali con nota prot. n. 110/2019 del 22/01/2019 (prot. C.C.I.A.A. n. 3395 del 23/01/2019);
- L'O.S. C.I.S.L. F.P. ha designato i propri rappresentanti territoriali con note del 13/02/2018 (prot. C.C.I.A.A. n. 6038 del 15/02/2018) e del 26/09/2018;
- L'O.S. U.I.L. F.P.L. ha designato i propri rappresentanti territoriali con nota del 16/02/2018 (prot. C.C.I.A.A. n. 6264 del 19/02/2018).

Nota n. 3: la O.S. C.S.A. Regioni e Autonomie Locali ha designato il proprio rappresentante per lo svolgimento di relazioni sindacali presso la Camera con nota prot. n. 61-csa13 del 23/07/2013.

Modulo n. 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del Fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

2.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'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo è stata stipulata in data 31/10/2019 e consta di tredici articoli.

Nell'**art. 1** si disciplina l'ambito di applicazione del presente CCI.

Esso integra il CCNL sottoscritto il 21/05/2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

Nell'**art. 2** le parti hanno concordato di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2019 e di applicare a detta procedura la disciplina dettata dall'art. 6, commi 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11 e 16 del CCI del 21/12/2018.

Le parti hanno concordato che per l'anno 2019 la progressione economica sarà attribuita al 50% del personale in servizio all'1/1/2019 ed in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 del CCI del 21/12/2018, con decorrenza dalla medesima data.

La percentuale di cui sopra sarà applicata a ciascuna categoria di inquadramento del personale valutabile, sempre a garanzia di un'adeguata selettività delle procedure. Limitatamente al fine della progressione economica, le categorie di inquadramento B1-B3 e D1-D3 confluiscono in un'unica categoria generale di appartenenza, rispettivamente B e D, alle quali è applicata la percentuale come sopra definita. Qualora risultasse un numero di dipendenti non intero, si procederà all'arrotondamento per eccesso.

Le parti si sono date reciprocamente atto che la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali troverà capienza, unitamente agli utilizzi derivanti dai precedenti atti, nell'ambito delle risorse fisse e stabili del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2019 l'importo pari a € 500.880,86, calcolato nel

prospetto che segue, è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/1/2019 (importi lordi con 13a) e calcolato ipotizzando, sempre prudenzialmente, l'effetto economico massimo teorico (non raggiungibile in quanto riguarderebbe il 100% dei dipendenti), non essendo possibile, al momento, quantificare in termini economici il valore del 50%, percentuale cui sarà effettivamente attribuita.

€	349.152,77	fondo progressioni economiche erogate gen-ott. 2019
€	<u>104.745,83</u>	valore stimato progressioni economiche nov.+ dic. + 13a
€	453.898,60	fondo progressioni economiche 2019 (stima)
€	46.982,26	incremento massimo teorico annuo per nuove progressioni economiche
€	453.898,60	fondo progressioni economiche 2019 (stima)
€	<u>46.982,26</u>	incremento massimo teorico fondo per nuove progressioni economiche 2018
€	500.880,86	fondo progressioni economiche 2018 (stima)

Entro il 31 ottobre 2020 le parti hanno poi concordato di attivare un'ulteriore procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto della percentuale di cui sopra, stabilendo che la decorrenza delle stesse sarà dal 1° gennaio 2020.

Relativamente alle indennità correlate alle condizioni di lavoro previste dall'art. 7, c. 2, del CCI del 21/12/2018, le parti, nell'**art. 3**, hanno concordato di rinviare ad un futuro accordo l'identificazione delle attività, di cui al comma 1, lett. a) dello stesso articolo, cui correlare l'indennità medesima.

Nell'**art. 4**, a seguito di apposita ricognizione effettuata dall'Amministrazione, e tenuto conto dei criteri stabiliti all'art. 8 del CCI del 21/12/2018, sono state individuate, per l'anno 2020, le seguenti indennità a particolari posizioni che si caratterizzano per la responsabilità diretta verso l'esterno. Relativamente alla categoria D sono state individuate:

- a) cassiere: € 2.000,00
- b) compiti di responsabilità U.O. P.A. Digitale e Protocollo: € 2.000,00
- c) ispettore metrico: € 3.000,00
- d) responsabile manutenzione immobili camerali: € 3.000,00

Sempre per l'anno 2020, è stata prevista una sola indennità per particolare responsabilità per dipendenti appartenenti alla categoria C, relativamente all'assistente metrico: € 2.000,00.

Nell'**art. 5** è stato disciplinato il cd. Welfare integrativo. In applicazione dell'art. 72, c. 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, le parti hanno disciplinato per l'anno 2019 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti camerati appartenenti al comparto.

Le risorse disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art. 72, sono costituite dalle disponibilità già stanziata dall'ente per interventi assistenziali, che nel bilancio preventivo 2019 ammontano a € 41.936,30.

La concessione dei benefici di cui sopra è informata a principi di trasparenza, equità e giustizia distributiva: data la natura delle prestazioni da erogare, esse riguarderanno potenzialmente tutti i dipendenti, ma dovranno essere differenziate a seconda della situazione reddituale di ciascun beneficiario.

La platea dei beneficiari è costituita da tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato del comparto, compresi eventuali dipendenti a comando presso altri enti, in servizio presso l'ente all'1/1/2019.

Le parti hanno concordato di destinare dal 2020 parte della somma a disposizione per l'attivazione di una polizza collettiva temporanea per causa di morte e/o di una polizza infortuni collettiva per il rischio di invalidità permanente o non autosufficienza a favore della generalità dei beneficiari: l'entità finanziaria necessaria sarà stabilita a seguito di apposite verifiche che l'Amministrazione effettuerà.

Sono poi state disciplinate le ipotesi di misure assistenziali e sociali a cui i dipendenti potranno accedere, ovvero:

- prestiti, anticipazioni o sovvenzioni a dipendenti in difficoltà economica;
- contributo fisso per nascita e/o adozione di figlia/o e per matrimonio / unione civile del dipendente;
- contributo straordinario per gravi esigenze sanitarie del dipendente e dei suoi familiari (coniuge e / o figli);
- contributo per servizi di cura di familiari anziani (parenti e affini entro il primo grado) non autosufficienti (costi di degenza in RSA o spese per badanti);
- contributo per le spese scolastiche (libri) o per le tasse universitarie dei figli dei dipendenti;
- borse di studio per i figli dei dipendenti che frequentano scuole secondarie pubbliche e per quelli che frequentano università. La disciplina delle borse di studio sarà adottata con specifico atto dell'Amministrazione;
- contributo per la partecipazione a centri estivi dei figli dei dipendenti;

- contributo per i costi dell'iscrizione dei figli dei dipendenti ad asili nido o scuole materne;
- contributo per il costo del canone annuale di locazione o della rata annuale di mutuo versati per la prima casa di abitazione del dipendente;
- rimborso di quota dell'abbonamento a mezzi pubblici di trasporto;
- beni e servizi di valore complessivo non superiore a € 258,23, attraverso l'erogazione di buoni o voucher.

Le situazioni soggettive che legittimano l'accesso a ciascuna forma di contributo o rimborso dovranno essere attestate attraverso la presentazione di adeguata documentazione probatoria, e comunque non potranno essere erogati, in prima istanza, benefici per un importo superiore al portafoglio welfare individuale del dipendente, come di seguito individuato.

In ossequio ai principi di equità e giustizia distributiva sopra richiamati, l'importo massimo annuale individuale a disposizione di ciascun beneficiario per gli interventi di welfare integrativo (il c.d. portafoglio welfare individuale, PWI) sarà dato dalla divisione fra le risorse complessive a disposizione ed il numero totale dei dipendenti in servizio all'1/1/2019. Data la natura degli interventi, essi andranno graduati in base alle condizioni reddituali dei soggetti, per i quali il PWI rappresenterà l'importo massimo potenzialmente erogabile.

L'Amministrazione gestirà gli interventi a favore dei dipendenti tramite gli uffici del personale.

Ogni dipendente potrà scegliere fra il portafoglio di interventi previsti, avendo come unici limiti il proprio PWI e l'eventuale misura massima stabilita per la tipologia di intervento, e potendo ricevere contributi o rimborsi nella misura stabilita in base al reddito complessivo del nucleo familiare, indicato nella dichiarazione ISEE dell'anno di riferimento. Si è anche concordato di procedere ad una graduazione che preveda, all'aumento dello scaglione di reddito complessivo, una progressiva diminuzione della quota di contributo o rimborso spettante.

Coloro che non presenteranno la dichiarazione ISEE saranno inseriti nella fascia di reddito più alta tra quelle previste. Se un dipendente, a causa della propria situazione reddituale o della mancanza di legittimazione soggettiva per l'accesso alle varie misure, non riuscisse ad ottenere benefici economici pari al proprio PWI, libererà risorse che saranno redistribuite. Allo scopo individuato, entro il 10 dicembre dell'anno di riferimento, il complesso di risorse residuali, verrà diviso in parti uguali fra i

dipendenti che hanno esaurito il proprio PWI, andando a costituire un PWI aggiuntivo, al quale sarà possibile accedere ottenendo benefici sulla base della graduazione di cui sopra. Eventuali ulteriori risorse residue costituiranno economie di bilancio.

L'**art. 6** disciplina invece le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

E' ribadito l'impegno dell'Amministrazione a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 e 18, e a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

L'attuazione di tale normativa sarà assicurata seguendo le indicazioni del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi): in particolare, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano il miglioramento dei livelli di sicurezza nell'ambiente di lavoro, soprattutto attraverso le riunioni periodiche previste dalla normativa generale e con il contributo del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).

Sono state disciplinate le attività di formazione ed informazione, svolte con cadenza periodica e in tutti i casi previsti dalla vigente normativa.

Nell'articolo si sottolineano inoltre i rispettivi ruoli e le competenze del RLS, del medico del lavoro e del RSPP.

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi sono disciplinati dall'**art. 7**.

In presenza di innovazioni tecnologiche nelle procedure informatiche, che determinassero cambiamenti strutturali nell'organizzazione dei servizi dell'ente, è stata prevista una valutazione dell'impatto di tali innovazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti interessati, soprattutto in relazione alle competenze e alle capacità loro richieste, al fine di tutelare e valorizzare le competenze professionali del personale. Ciò implica una particolare attenzione alle esigenze formative dei dipendenti, favorendo lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali in modo da poter fronteggiare il cambiamento e l'innovazione nei processi lavorativi.

L'**art. 8** disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa sono state individuate nel 20% del fondo medesimo. Tale retribuzione è erogata contemporaneamente alla corresponsione dei premi per la performance organizzativa e individuale previsti per il restante personale e previa comunicazione della valutazione del dirigente competente, da effettuarsi entro il mese

di febbraio di ciascun anno. La valutazione è formalizzata mediante apposita scheda articolata su diversi ambiti, che complessivamente prevedono un massimo di 40 punti. Come per il restante personale dipendente dell'ente, viene prevista una comunicazione dello stato di attuazione del proprio piano di lavoro e della propria valutazione sotto forma di scheda intermedia, da consegnare entro il mese di luglio di ciascun anno.

La valutazione pari a 40 punti comporta la corresponsione di una retribuzione pari al 25% della retribuzione di posizione. Valutazioni diverse comportano la retribuzione corrispondente in proporzione. La valutazione minima per accedere alla retribuzione di posizione è stabilita in 20 punti complessivi.

I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono inseriti nelle schede allegare al CCI (All. 2 e 3).

In merito agli incentivi per funzioni tecniche, nell'**art. 9** le parti hanno concordato di procedere ad un ulteriore approfondimento della materia, impegnandosi a disciplinarla nel prossimo CCI.

L'**art. 10** tratta invece del lavoro agile (smart working). Dal 1° gennaio 2020 partirà un progetto sperimentale di un anno per l'applicazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

E' stata invece rivista, nell'**art. 11**, la disciplina relativa ai servizi pubblici essenziali, dettata dall'allegato n. 2 al CCI del 10/12/2012. Nel suddetto allegato è stato fra l'altro regolato il diritto di sciopero e sono stati definiti i contingenti minimi di personale a garanzia dell'erogazione dei servizi essenziali all'interno dell'ente, in applicazione della normativa e degli accordi sindacali nazionali in materia. Le parti, in considerazione dell'evoluzione tecnologica che ha caratterizzato l'erogazione dei servizi camerali negli ultimi anni, con lo sviluppo della modalità telematica nei rapporti con l'utenza, hanno concordato di modificare gli artt. 2 ("Definizione dei contingenti minimi") e 3 ("Procedure di attivazione dei contingenti minimi) della disciplina sopracitata.

L'art. 2 del CCI del 10/12/2012 è sostituito con: "Garanzia dei servizi essenziali – 1. Con riferimento ai servizi essenziali indicati all'art. 1, la loro erogazione è garantita in modalità telematica, con il rispetto dei termini e delle scadenze stabilite dalla vigente normativa per la conclusione del procedimento relativo a ciascun servizio indicato. Non sarà quindi più necessaria l'individuazione di contingenti minimi di personale a presidio fisico del servizio ad esclusione dell'UO Brevetti".

L'art. 3 invece è sostituito dal seguente: "Diritto di sciopero – 1. E' fatto divieto di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire ad uno sciopero. 2. I dirigenti, ovvero i responsabili del funzionamento delle singole unità organizzative ed operative, dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale che non avesse aderito allo sciopero, in sostituzione di personale che vi avesse aderito".

Con l'**art. 12** è stata invece prevista una modifica della disciplina relativa alla fruizione del congedo parentale in modalità oraria. E' stato modificato il termine di preavviso, portandolo da 5 a 2 giorni lavorativi precedenti la fruizione del permesso.

Infine con l'**art. 13** le parti hanno inteso disciplinare l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Le parti si sono date reciprocamente atto che i dati relativi agli utilizzi delle risorse sono direttamente conseguenti a quanto già pattuito con il CCI del 21/12/2018.

Hanno inoltre condiviso che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che il Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 è stato costituito secondo l'art. 67 del nuovo CCNL e che con il presente accordo trovano per la prima volta applicazione una serie di istituti disciplinati o rimodulati secondo gli artt. 68 e 69 del citato CCNL, relativi all'utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, secondo le disposizioni contenute nel presente CCI del 21/12/2018.

Le parti si sono date atto che le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione e che, poiché il Fondo richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del Fondo risorse decentrate.

Le parti hanno confermato che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuato come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018; hanno altresì riconosciuto che l'importo di cui sopra sarà individuato anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di

validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2019, con riferimento al "Piano triennale della Performance 2019-2021", approvato con delibera di Giunta 17/01/2019, n. 2.

2.b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (rectius: Fondo risorse decentrate).

Relativamente all'utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, le parti, al fine di semplificare e rendere trasparente le modalità di utilizzo del Fondo, confermano che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018.

Di seguito il prospetto relativo agli utilizzi del Fondo, come costituito a preventivo:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2019	
1. Differenziali progressioni economiche storiche [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018]	Euro	453.899
2. Indennità di comparto quota carico Fondo [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018; art. 33, co. 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004]	Euro	56.000
3. Performance organizzativa [art. 68, co. 2, lett. a, CCNL 21.5.2018]	Euro	259.645
4. Performance individuale [art. 68, co. 2, lett. b, CCNL 21.5.2018]	Euro	173.096
5. Indennità condizioni lavoro [art. 68, co. 2, lett. c, art. 70-bis, CCNL 21.5.2018]	Euro	45.000
6. Indennità di turno, reperibilità, orario festivo [art. 68, co. 2, lett. d, CCNL 21.5.2018]	Euro	100

7. Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D (max € 3.000) [art. 68, co. 2, lett. e, art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018]	Euro	9.000
8. Compensi previsti da disposizioni di legge [art. 68, co. 2, lett. g, art. 67, co. 3, lett. c, CCNL 21.5.2018]	Euro	0
Incentivi funzioni tecniche	Euro	0
Compensi avvocati	Euro	0
Concorsi a premio	Euro	0
Compensi Istat	Euro	0
9. Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento [art. 68, co. 2, lett. j, CCNL 21.5.2018]	Euro	46.982
TOTALE RISORSE DECENTRATE	Euro	1.043.722

In particolare per il Fondo Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento di cui al punto 9, si rinvia alla relazione tecnico finanziaria, Modulo 2, Sezione 2.2.

2.c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Art. 8 – “Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa”: sostituisce l’art. 18 del CCI del 21/12/2018 modificando il sistema di valutazione dei dipendenti titolari di PO. La valutazione è formalizzata mediante apposita scheda articolata su diversi ambiti, che complessivamente prevedano un massimo di 40 punti. E’ prevista, come per il restante personale dipendente dell’ente, una comunicazione dello stato di attuazione del proprio piano di lavoro e della propria valutazione sotto forma di scheda intermedia, da consegnare entro il mese di luglio di ciascun anno;

Art. 11 – “Servizi pubblici essenziali”: modifica gli artt. 2 e 3 dell’ allegato n. 2 al CCI del 10/12/2012, aggiornando l’individuazione dei servizi pubblici essenziali e la disciplina del diritto di sciopero;

Art. 12 – “Modifica disciplina relativa alla fruizione del congedo parentale in modalità oraria”: sostituisce l’art. 19 del CCI del 21/12/2018 prevedendo che il preavviso per la fruizione del permesso passi da 5 a 2 giorni.

Art. 13 – “Utilizzo risorse decentrate anno 2019”: in tale articolo trovano per la prima volta applicazione una serie di istituti disciplinati o rimodulati secondo gli artt. 68 e 69 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, relativi all’utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, secondo le disposizioni contenute nel CCI del 21/12/2018. Con riferimento ai criteri stabiliti per la ripartizione, destinazione e utilizzo delle risorse decentrate, vengono quindi implicitamente abrogate le disposizioni dei C.C.D.I. sottoscritti il 10/12/2012, l’11/09/2013, il 14/04/2015, il 20/04/2016, il 15/09/2016, il 4/04/2018 e il 21/12/2018.

2.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.

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa dal 2019 avviene con una procedura basata su meritocrazia e premialità, come richiesto dalla normativa e dal contratto vigente.

Come indicato nell’art. 5 del CCI del 21/12/2018, i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale sono improntati alla valorizzazione dei ruoli ricoperti da ciascuno all’interno della propria unità e tengono conto degli obiettivi assegnati (entro il mese di febbraio di ciascun anno a cura del dirigente competente), delle prestazioni raggiunte dal singolo e dall’eventuale gruppo di lavoro nel quale il singolo è inserito, nonché dei risultati complessivi raggiunti dall’Ente.

Per la concreta attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale le parti hanno individuato ed abbinato due parti: una legata alla partecipazione alla realizzazione degli obiettivi dell’Ente e dell’area

organizzativa di appartenenza, l'altra legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e /o di gruppo assegnati, nonché degli aspetti relazionali e comportamentali e delle competenze dei singoli.

La scheda di valutazione, ai fini dei premi per la performance organizzativa e individuale, è articolata in due ambiti di valutazione relativi a:

a) Valutazione prestazione della struttura (ente, area, unità organizzativa) ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, peso pari al 60% (punteggio massimo conseguibile 60 punti su 100).

b) Valutazione prestazione individuale, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance individuale, peso pari al 40% (punteggio massimo conseguibile 40 punti su 100).

La procedura di calcolo del premio per la performance organizzativa prevede una serie di riproporzionamenti e decurtazioni legate a cessazione del rapporto di lavoro/mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, assunzione/mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, rapporto di lavoro part-time, aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, assenze per malattia, congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico.

Ai fini del calcolo delle riduzioni sono considerati i giorni di lavoro convenzionali ($26 \times 12 = 312$ gg annui).

Le somme non attribuite derivanti da riproporzionamenti e decurtazioni sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse fisse e stabili, come indicato dall'art. 68 comma 1, ultimo capoverso del CCNL del 21/05/2018.

Viene inoltre prevista apposita procedura di calcolo del premio per la performance individuale e in particolare per la maggiorazione prevista dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018 (Differenziazione del premio individuale).

La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è annualmente attribuita ai 15 dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate.

Nell'ipotesi in cui si verificano situazioni di parità tra due o più dipendenti ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza è dato dalla maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio e in caso di ulteriore parità dalla maggior anzianità di servizio. L'importo complessivo dato dal premio per la performance individuale e dall'eventuale maggiorazione non è soggetto a procedure di riproporzionamento e/o decurtazione.

Le somme che, nella procedura di calcolo, residuino dal confronto con l'importo delle maggiorazioni teoriche in precedenza accantonato sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse fisse e stabili, come indicato dall'art. 68 comma 1, ultimo capoverso del CCNL del 21/05/2018.

2.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).

Nell'art. 2 le parti hanno concordato di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2019 e di applicare a detta procedura la disciplina dettata dall'art. 6 commi 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11 e 16 del CCI del 21/12/2018.

In base a tali criteri e modalità, la progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna delle categorie B, C e D sarà attribuita ai dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti, che saranno utilmente collocati nella graduatoria di merito, secondo la percentuale stabilita in sede di attivazione.

Le valutazioni del personale sono effettuate mediante adozione di specifica scheda di valutazione che consenta di tradurre giudizi di merito in punteggi.

Il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e di non avere riportato nel biennio precedente alla data dell'avvio della procedura di selezione sanzioni disciplinari pari o superiori a quelle di cui all'art. 58, comma 1, lett. c), del CCNL del 21/05/2018.

Per accedere alla progressione economica nella posizione successiva a quella in godimento occorre aver conseguito nel triennio precedente al momento della domanda di progressione una valutazione media che sia pari o superiore ai seguenti punteggi minimi, adeguatamente differenziati in relazione alle diverse categorie di appartenenza:

- a) categoria B, valutazione pari o superiore a 70 punti;
- b) categoria C, valutazione pari o superiore a 80 punti;
- c) categoria D, valutazione pari o superiore a 90 punti.

La selezione del personale sarà effettuata, in conformità a quanto previsto dal CCNL del 21/05/2018, assumendo quale criterio prevalente la valutazione media della performance individuale conseguita nel triennio precedente all'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto ai fini della corresponsione del compenso incentivante la produttività/premio performance individuale o, nel caso di titolarità di posizione organizzativa, della retribuzione di risultato. Ai fini del calcolo della media le valutazioni individuali annuali sono tutte riproporzionate in centesimi.

Il sistema di valutazione terrà anche conto dell'esperienza maturata (capacità, abilità, comportamenti professionali, conoscenze) negli ambiti professionali di riferimento; tale valutazione sarà effettuata dal dirigente competente per il compenso incentivante e la retribuzione di risultato per l'anno precedente a quello di attivazione delle progressioni economiche, di concerto con i dirigenti che si sono eventualmente avvicinati nel triennio di riferimento.

La valutazione complessiva prevede un punteggio massimo pari a 100 punti, ed è calcolata attribuendo peso 80% alla valutazione media della performance individuale conseguita nel triennio precedente all'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto ai fini della corresponsione del compenso incentivante la produttività/premio performance individuale o, nel caso di titolarità di posizione organizzativa, della retribuzione di risultato (parametro a, massimo 80 punti su 100) e peso 20 % alla valutazione del dirigente (parametro b, massimo 20 punti su 100). Nel calcolo del parametro a) le frazioni pari o superiori a 0,50 si arrotondano all'unità superiore.

Le progressioni economiche saranno attribuite in base ad apposita graduatoria di merito per ciascuna categoria, comunque nel complessivo rispetto del limite

di utilizzo del fondo risorse decentrate parte fissa e stabile, appositamente contrattate.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Per l'anno 2019 le parti hanno concordato di attivare l'istituto delle progressioni economiche stabilendo che la progressione sarà attribuita al 50% del personale in servizio all'1/1/2019 ed in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 del CCI del 21/12/2018, con decorrenza dalla medesima data.

La percentuale di cui sopra sarà applicata a ciascuna categoria di inquadramento del personale valutabile, sempre a garanzia di un'adeguata selettività delle procedure.

2.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.

La parte normativa del presente CCI è volta a dare ulteriore attuazione a livello decentrato delle disposizioni del CCNL del 21/05/2018, in particolare a quelle rimesse dall'art. 7 alla contrattazione. In particolare, è stato disciplinato il welfare integrativo aziendale, di cui al CCNL del 21/05/2018, ed è inoltre stata modificata la disciplina del preavviso per il congedo parentale ad ore, di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001.

Sono stati altresì presi in considerazione gli obiettivi indicati nel Piano della Performance per l'anno di riferimento.

2.g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Gli istituti regolati dal contratto sono stati esaustivamente descritti nei punti precedenti.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1 - Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 è avvenuta a preventivo, secondo le disposizioni del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018, con delibera della Giunta camerale n. 48 del 5/04/2019 avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate del personale del comparto anno 2019. Preventivo", ed è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4 del 16/04/2019.

Tale Fondo è stato determinato con gli atti sopra richiamati come risulta dalla seguente tabella:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI ANNO 2017 AL NETTO IMPORTO DESTINATO A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O. ANNO 2017 (ART. 67, CO. 1, CCNL 21/05/2018)	€ 726.822
2) IMPORTO € 83,20 PER UNITÀ DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2015 (ART. 67, CO. 2, LETT. A, CCNL 21/05/2018) no tetto	€ 11.898
3) DIFFERENZE INCREMENTI CCNL 21/05/2018 (ART. 67, CO. 2, LETT. B, CCNL 21/05/2018) no tetto	€ 15.619
4) RIA E ASS. AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (ART. 67, CO. 2, LETT. C, CCNL 21/05/2018)	€ 20.632
TOTALE RISORSE FISSE	€ 774.971

RISORSE VARIABILI		
5) CONCORSI A PREMIO (CONTRIBUTO UTENZA ART. 67, CO. 3, LETT. A, CCNL 21/05/2018)	€	0
6) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21/05/2018, ART. 113 D.LGS. 50/2016) no tetto	€	0
7) COMPENSI AVVOCATI PATROCINATORI (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21/05/2018) - LIQUIDAZIONE SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14/9/2000) no tetto, limitatamente alle sentenze con recupero delle spese	€	0
8) ATTIVITÀ DI SEGRETERIA COLLEGI ARBITRALI (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21/05/2018, ART. 61, CO. 9, L. 133/2008)	€	0
9) RIA E ASS. AD PERSONAM PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018 (ART. 67, CO. 3, LETT. D, CCNL 21/05/2018)	€	8.036
10) RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 67, CO. 3, LETT. E, CCNL 21/05/2018) no tetto	€	0
11) INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67, CO. 3, LETT. H, e ART. 67, CO. 4, CCNL 21/05/2018)	€	49.877
12) OBIETTIVI DI ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI IN PIANO PERFORMANCE (ART. 67, CO. 3, LETT. I, e ART. 67, CO. 5, LETT. B, CCNL 21/05/2018)	€	230.000
13) SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE (ART. 68, CO. 1, CCNL 21/05/2018) no tetto	€	0
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	287.913
14) DECURTAZIONE ART. 67, CO. 7, CCNL 21/05/2018 ex art. 23, co. 2, D.Lgs. 75/2017 (per tetto di spesa 2016)	- €	19.162
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DEL COMPARTO 2019	€	1.043.722

In sede di consuntivo saranno inserite nel Fondo le risorse non quantificabili con esattezza al momento del preventivo.

Sezione 1.1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per quanto riguarda le singoli voci indicate nel prospetto del Fondo risorse decentrate del personale del comparto, parte risorse fisse, anno 2019, riportato in delibera, si precisa quanto segue:

1. la voce indicata al punto n. 1 della tabella in complessivi **€ 726.822**, calcolata secondo quanto stabilito dall'art. 67, co. 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, rappresenta l'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004, relative all'anno 2017 (**€ 909.322**), come certificate dal Collegio dei Revisori, al netto di quelle che la Camera ha destinato nel 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (**€ 182.500**).
Le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017, determinate a consuntivo in **€ 909.322** (delibera di Giunta 11/04/2018, n. 59) e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 275 del 18/04/2018, sono costituite come segue:
 - a. **€ 741.068** quale unico importo consolidato dell'anno 2003, calcolato secondo quanto stabilito dall'art. 31 c. 2 del CCNL del 22/01/2004;
 - b. **€ 64.246** quali incrementi del CCNL 02-05, calcolati secondo quanto previsto dall'art. 32 del CCNL del 22/01/2004, con percentuali riferite al monte salari 2001 (€ 4.867.088);
 - c. **€ 24.579** quali incrementi del CCNL 04-05, calcolati secondo quanto previsto dall'art. 4, c. 4, del CCNL del 9/05/2005, con percentuale riferita al monte salari dell'anno 2003 (€ 4.915.725);
 - d. **€ 30.901** quali incrementi del CCNL 06-09, calcolati secondo quanto previsto dall'art. 8, c. 5, del CCNL dell'11/04/2008, con percentuale riferita al monte salari dell'anno 2005 (€ 5.150.204);
 - e. **€ 42.062** quale rideterminazione delle risorse destinate alle progressioni economiche del personale, calcolata in base alla dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL del 22/01/2004;
 - f. **€ 174.253** quale valore della R.I.A. (Retribuzione Individuale di Anzianità) del personale comunque cessato dal servizio fino al 31/12/2016, secondo quanto stabilito dall'art. 4 del CCNL del

5/10/2001;

- g. - **€ 123.124** quale decurtazione permanente prevista dall'art. 9, co. 2-bis, del decreto legge 31/05/2010, n. 78, come modificato dall'art. 1, co. 456, della legge n. 147/2013, corrispondente alle riduzioni operate nell'anno 2014 e pari, pertanto, a € 0,00 per la parte relativa al tetto di spesa riferito al Fondo dell'anno 2010 e a € 123.124,00 per la parte relativa alla variazione del personale in servizio, calcolata in base alle istruzioni di cui alla Circolare del MEF n. 12 del 15 aprile 2011;
- h. - **€ 44.663** quale decurtazione per il superamento del tetto di spesa riferito all'anno 2016, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Le risorse destinate dalla Camera nell'anno 2017, a carico del Fondo risorse decentrate, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammontano a **€ 182.500**.

- 2. La voce indicata al punto n. 2 della tabella in complessivi **€ 11.898** rappresenta l'importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 in servizio alla data del 31/12/2015, pari a n. 143 unità, come previsto dall'art. 67, co. 2, lett. a), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.
- 3. La voce indicata al punto n. 3 della tabella in complessivi **€ 15.619** rappresenta gli importi dei differenziali stipendiali di cui all'art. 67, co. 2, lett. b), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 aventi decorrenza dal 1/1/2018.
- 4. la voce indicata al punto n. 4 della tabella in complessivi **€ 20.632** rappresenta l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) non più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2018, che, secondo l'art. 67, co. 2, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, confluisce stabilmente nel Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2019 in misura intera in ragione d'anno ad incremento dell'importo inserito nel Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 (€ 6.229,00), che, calcolato come indicato nel prospetto che segue, ammonta a € 14.403,35 e porta quindi la voce

di cui al citato art. 67, co. 2, lett. c), ad un totale di € 20.632,00:

Dipendente	data cessazione	RIA mensile	RIA annua x parte stabile Fondo 2019
V. D.	02/01/2018	€ 99,89	€ 1.298,57
B.E.	03/01/2018	€ 151,29	€ 1.966,77
M.A.	28/02/2018	€ 0,00	€ 0,00
L.G.	28/02/2018	€ 206,31	€ 2.682,03
I. F.	31/03/2018	€ 83,28	€ 1.082,64
B.S.	30/04/2018	€ 41,39	€ 538,07
P.A.	18/05/2018	€ 0,00	€ 0,00
P.G.	30/06/2018	€ 151,29	€ 1.966,77
P.L.	31/08/2018	€ 47,91	€ 622,83
A.M.A.	30/11/2018	€ 160,38	€ 2.084,94
T.E.	31/12/2018	€ 166,21	€ 2.160,73
G.G.	31/12/2018	€ 0,00	€ 0,00
Totale			€ 14.403,35

Sezione 1.2 - Risorse variabili

Per quanto riguarda le risorse variabili, si precisa che le voci indicate ad oggi in importi pari a zero saranno inserite nel Fondo, ove presenti, in sede di consuntivazione dello stesso, in quanto ad oggi non definibili in importi certi.

Relativamente alle singoli voci di risorse variabili anno 2019 inserite nel Fondo, si precisa quanto segue:

1. la voce indicata al punto n. 9 della tabella in complessivi **€ 8.036** rappresenta l'importo una tantum corrispondente alle frazioni di retribuzioni individuali di anzianità (R.I.A.) non più corrisposte al personale cessato dal servizio nell'anno 2018 (calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione), che, secondo l'art. 67, co. 3, lett. d), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, confluisce nella parte variabile del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2019, ed è calcolato come indicato nel prospetto che segue:

Dipendente	data cessazione	mensilità residue	RIA mensile	RIA residua escluso rateo 13°	rateo 13a	RIA residua e rateo 13a x parte variabile Fondo 2019
V. D.	02/01/2018	12	€ 99,89	€ 1.198,68	€ 99,89	€ 1.298,57
B.E.	03/01/2018	12	€ 151,29	€ 1.815,48	€ 151,29	€ 1.966,77
M.A.	28/02/2018	10	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
L.G.	28/02/2018	10	€ 206,31	€ 2.063,10	€ 171,93	€ 2.235,03
I. F.	31/03/2018	9	€ 83,28	€ 749,52	€ 62,46	€ 811,98
B.S.	30/04/2018	8	€ 41,39	€ 331,12	€ 27,59	€ 358,71
P.A.	18/05/2018	7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
P.G.	30/06/2018	6	€ 151,29	€ 907,74	€ 75,65	€ 983,39
P.L.	31/08/2018	4	€ 47,91	€ 191,64	€ 15,97	€ 207,61
A.M.A.	30/11/2018	1	€ 160,38	€ 160,38	€ 13,37	€ 173,75
T.E.	31/12/2018	0	€ 166,21	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
G.G.	31/12/2018	0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale				€ 7.417,66	€ 618,14	€ 8.035,80

2. la voce indicata al punto n. 11 della tabella in complessivi **€ 49.877** rappresenta l'importo, pari all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, che la Camera ha ritenuto di stanziare in base all'art. 67, co. 3, lett. h), e co. 4, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018,

secondo cui “in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell’ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l’eventualità dell’integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all’1,2% su base annua, del monte salari dell’anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”.

Si precisa che tale importo potrà essere reso disponibile solo laddove nel bilancio della Camera sussista la relativa capacità di spesa.

3. la voce indicata al punto n. 12 della tabella in complessivi **€ 230.000** rappresenta l’importo che la Camera, in base all’art. 67, co. 3, lett. i), e co. 5, lett. b), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, ha destinato per il conseguimento degli obiettivi specifici dell’Ente (Performance Organizzativa) per l’anno 2019 definiti nel “Piano triennale della Performance 2019-2021” della Camera di Commercio di Firenze, approvato con delibera di Giunta 17/01/2019, n. 2.

Si precisa altresì che detto importo sarà reso disponibile a consuntivo in misura pari al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell’Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall’O.I.V. in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell’anno 2019.

Sezione 1.3 - Decurtazioni del Fondo

L'atto deliberativo di costituzione del Fondo 2019 ha precisato inoltre, con riferimento ai dati riportati in tabella, quanto segue:

- a. la decurtazione permanente prevista dall'art. 9, co. 2-bis, del decreto legge 31/05/2010, n. 78, come modificato dall'art. 1, co. 456, della legge n. 147/2013, corrispondente alle riduzioni operate nell'anno 2014 e pari, pertanto, a € 123.124,00 (di cui € 0,00 per la parte relativa al tetto di spesa riferito al Fondo dell'anno 2010 ed € 123.124,00 per la parte relativa alla variazione del personale in servizio, calcolata in base alle istruzioni di cui alla Circolare del MEF n. 12 del 15 aprile 2011), facendo parte delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2017, approvato con delibera di Giunta 11/04/2018, n. 59 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 275 del 18/04/2018, risulta automaticamente inserita nell'unico importo consolidato di cui all'art. 67, co. 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- b. il tetto di spesa per l'anno 2019 del Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, in forza dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è costituito dall'ammontare del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2016, inclusivo degli importi soggetti al tetto e della decurtazione permanente dell'anno 2014, e pertanto, in considerazione della delibera di Giunta 04/04/2017, n. 53, ammonta a € 1.198.705,00 (si veda tuttavia quanto indicato al punto f);
- c. dal tetto di spesa sopra indicato risultano comunque escluse le voci relative a incentivi per funzioni tecniche, liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, risparmi da straordinario, somme non utilizzate Fondo anno precedente, importo di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 e importi dei differenziali stipendiali di cui all'art. 67, co. 2, lett. b), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 aventi decorrenza dal 1/1/2018;

d. l'applicazione dell'art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, secondo cui "la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017", riepilogata nella seguente tabella, porta alla seguente decurtazione:

- decurtazione per tetto di spesa Fondo anno 2016: € 19.162,00.

La decurtazione deve essere effettuata in quanto l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate del personale del comparto 2019, calcolato al netto degli importi non soggetti a tetto di spesa, e delle risorse destinate nell'anno 2019 agli incarichi di posizione organizzativa, supera di tale importo il tetto di spesa di cui al punto b.;

Fondo anno 2016- TETTO DI SPESA (importi soggetti a tetto di spesa)	€ 1.198.705
Fondo anno 2019 - importo complessivo	€ 1.062.884
Fondo anno 2019 - somme escluse dal tetto di spesa	€ 27.517
Fondo anno 2019 - importi soggetti a tetto di spesa	€ 1.035.367
Importo destinato a retribuzione di posizione e di risultato P.O. anno 2019	€ 182.500
Totale Fondo anno 2019 (importi soggetti a tetto di spesa) + importo P.O anno 2019	€ 1.217.867
<u>Decurtazione art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ex art. 23, co. 2, D.Lgs. 75/2017 (per tetto di spesa 2016)</u>	- € 19.162
Fondo anno 2019 – importo complessivo	€ 1.043.722

e. la decurtazione per il superamento del tetto di spesa riferito al Fondo dell'anno 2016, di cui all'art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ed indicata al punto d., ha carattere provvisorio e dovrà necessariamente essere ricalcolata in sede di consuntivazione del Fondo;

f. in aggiunta a quanto sopra, in sede di consuntivazione del Fondo, a seguito della Circolare MEF – Ragioneria dello Stato n. 15 del 16 maggio 2019

(emanata dopo la delibera 5/04/2019, n. 48, di costituzione a preventivo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019), in cui è esplicitata una nuova interpretazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, relativamente al calcolo del limite costituito dalle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno 2016 (secondo cui al Fondo risorse decentrate deve essere sommato il limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario), sarà necessario ricalcolare secondo tale nuova interpretazione la decurtazione prevista dall'art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, già definita in € 19.162,00 con la delibera 5/04/2019, n. 48.

Sezione 1.4 - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

In sintesi, il Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, come definito a preventivo con delibera di Giunta n. 48 del 5/04/2019, risulta così composto:

Totale risorse fisse	€	774.971
Totale risorse variabili	€	287.913
Decurtazione art. 67, co. 7, CCNL 21/05/2018	- €	19.162
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	€	1.043.722

Sezione 1.5 - Risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo.

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

Sezione 2.1 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Le voci indicate ai punti seguenti non sono disponibili per la contrattazione decentrata in quanto derivanti da atti pregressi già perfezionati. In particolare, le risorse per l'anno 2019 sono utilizzate per corrispondere i seguenti istituti:

1. gli incrementi retributivi relativi ai **differenziali di progressione economica**, già attribuiti in base ad atti pregressi e perfezionati in base al sistema di valutazione vigente, negli importi previsti dai vigenti CCNL;

2. l'**indennità di comparto** di cui all'art. 68, co. 1 del CCNL del 21/05/2018 e all'art. 33, co. 4, lett. b) e c) del CCNL del 22/01/2004 nelle misure previste dai vigenti CCNL, per la parte a carico delle risorse decentrate;
3. l'**indennità condizioni di lavoro** di cui all'art. 68, co. 2, lett. c) e all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, che, regolamentata dall'art. 7 del CCI del 21/12/2018, è destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'indennità per attività disagiate non è stata attivata per l'anno 2019, anno in cui è stato stabilito di disciplinarla, se del caso e con specifico accordo, solo dopo aver compiuto un'attenta ricognizione delle situazioni riconducibili a tali ipotesi. Le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale sono state individuate nell'utilizzo continuo di videoterminali, nella guida di autoveicoli e nell'effettuazione di ispezioni metrologiche.
4. l'**indennità per specifiche responsabilità** di cui all'art. 70-quinquies, co. 1, del CCNL del 21/05/2018, riconosciuta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
5. gli **incentivi e compensi previsti da disposizioni di legge**, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, di cui all'art. 68, co. 2, lett. e, e all'art. 67, co. 3, lett. c, del CCNL del 21/05/2018; il trattamento incentivante delle sotto indicate attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate ciascun anno nel Fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo per l'utilizzo del Fondo medesimo. Tali risorse transitano in modo neutro nel Fondo risorse decentrate, nel senso che debbono essere necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette, e che eventuali risparmi costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere

riportate nel Fondo risorse decentrate dell'anno successivo. I compensi de qua sono i seguenti:

- a. i **compensi professionali degli avvocati** dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014 e secondo la regolamentazione adottata;
- b. gli incentivi per attività in occasione dei c.d. **concorsi a premio**, svolta da dipendenti dell'Ente a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43, co. 4, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale).

Dette risorse saranno inserite nel Fondo in sede di consuntivazione dello stesso, ove presenti.

Sezione 2.2 - Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Relativamente all'utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, con la stipula del presente CCI le parti hanno pattuito di destinare alle seguenti voci l'importo ad oggi non ancora utilizzato per le finalità di cui alla sezione precedente, nell'ambito dello stanziamento del Fondo medesimo, così come approvato con la delibera di Giunta n. 48 del 5/04/2019:

1. le **progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento** di cui all'art. 68, co. 2, lett. j, del CCNL del 21/05/2018. A seguito dell'attivazione, con il presente CCI, di nuove progressioni economiche con decorrenza 1/1/2019, l'importo di tale istituto, per l'anno 2019, è stato prudenzialmente stimato prevedendo un incremento di costo per tredici mesi (importi lordi con 13a) ed ipotizzando, sempre prudenzialmente, che la progressione sia attribuita al 100% dei dipendenti in servizio all'1/1/2019, non essendo al momento possibile quantificare in termini economici il valore del 50%, percentuale cui sarà effettivamente attribuita, secondo quanto previsto nel presente CCI.

2. i **premi correlati alla performance organizzativa** e i **premi correlati alla performance individuale** di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL del 21/05/2018, che sono corrisposti secondo le modalità e i criteri indicati all'art. 5 del CCI del 21/12/2018, improntati alla valorizzazione dei ruoli ricoperti da ciascun dipendente all'interno della propria unità, tenendo conto degli obiettivi assegnati, delle prestazioni raggiunte dal singolo e dall'eventuale gruppo di lavoro nel quale il singolo è inserito, nonché dei risultati complessivi raggiunti dall'Ente.

L'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale, che si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018, è stimato, ad oggi, in complessivi **€ 432.741**, di cui il 60% (**€ 259.645**) è destinato al finanziamento dei premi per la performance organizzativa, mentre il 40% (**€ 173.096**) al finanziamento dei premi per la performance individuale (compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi anno 2018: € 565.073). Detto importo sarà ridefinito in sede di consuntivazione da parte della Giunta camerale del Fondo 2019, tenendo conto dell'effetto di tutte le variazioni, positive e negative, da apportare al medesimo.

Per la concreta attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale si tiene conto della necessità di individuare ed abbinare due parti: una legata alla partecipazione alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente e dell'area organizzativa di appartenenza, l'altra legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e /o di gruppo assegnati, nonché degli aspetti relazionali e comportamentali e delle competenze dei singoli. In particolare, il livello di conseguimento della performance organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale) sarà certificato dall'O.I.V. in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2019, con riferimento al "Piano triennale della Performance 2019-2021", approvato con delibera di Giunta 17/01/2019, n. 2.

Sezione 2.3 - Eventuali destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare.

Sezione 2.4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione – utilizzi a consuntivo (in euro) per gli anni 2013-2018, a preventivo per l'anno 2019

Voci di spesa	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. Indennità di comparto [art.33 CCNL 22.1.2004]	73.642	71.316	68.735	64.617	61.354	58.534
2. Fondo progressione economica [art.17 c.2 lett. b) CCNL 1.4.1999]	393.035	384.531	369.303	365.157	403.116	416.370
3. Fondo retribuzione di posizione e di risultato P.O. [art.17 c.2 lett. c) CCNL 1.4.1999] di cui	185.841	154.453	153.157	182.190	182.011	0
Retribuzione di posizione	148.591	123.453	121.657	145.690	145.511	0
Retribuzione di risultato	37.250	31.000	31.500	36.500	36.500	0
4. Produttività e miglioramento dei servizi [art.17 c.2 lett. a) CCNL 1.4.1999]	759.137	647.067	662.717	621.774	576.916	565.073
5. Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo [art.17 c.2 lett. d) CCNL 1.4.1999]						
Rischio e maneggio valori	43.554	43.387	40.501	38.169	35.195	32.666
Maggiorazioni varie	151	311	59	97	39	39
6. Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A, B, C [art.17 c.2 lett. e) CCNL 1.4.1999]	0	0	0	0	0	0
7. Specifiche responsabilità personale categorie B, C, D (min. € 1.000 - max. € 2.500) [art.17 c.2 lett. f) CCNL 1.4.1999]	0	31.319	29.953	6.000	6.000	6.000
8. Specifiche attività e prestazioni correlate utilizzazione risorse indicate art.15 c.1 lett. k) CCNL 1.4.1999						

[art.17 c.2 lett. g) CCNL 1.4.1999]						
Patrocinio legale	7.185	7.503	10.110	19.176	8.120	28.753
Progettazione/Incent.tecnici	0	0	0	0	0	0
Istat	22.899	0	0	0	0	0
Concorsi a premio	3.240	4.358	2.608	4.446	3.644	3.065
9. Compiti di responsabilità affidati ad addetti URP, archivisti informatici, formatori professionali [art.36 CCNL 22.1.2004 Art.17 c.2 lett. i) CCNL 1.4.1999]	0	0	0	0	0	0
TOTALE RISORSE DECENTRATE	1.488.684	1.344.245	1.337.143	1.301.626	1.276.395	1.110.500

Voci di spesa	ANNO 2019 (preventivo)
1. Differenziali progressioni economiche storiche [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018]	453.899
2. Indennità di comparto quota carico Fondo [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018; art. 33, co. 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004]	56.000
3. Performance organizzativa [art. 68, co. 2, lett. a, CCNL 21.5.2018]	259.645
4. Performance individuale [art. 68, co. 2, lett. b, CCNL 21.5.2018]	173.096
5. Indennità condizioni lavoro [art. 68, co. 2, lett. c, art. 70-bis, CCNL 21.5.2018]	45.000
6. Indennità di turno, reperibilità, orario festivo [art. 68, co. 2, lett. d, CCNL 21.5.2018]	100
7. Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D (max € 3.000) [art. 68, co. 2, lett. e, art. 67, co. 3, lett. c, CCNL 21.5.2018]	9.000
8. Compensi previsti da disposizioni di legge [art. 68, co. 2, lett. g, art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018]	0
Incentivi funzioni tecniche	0
Compensi avvocati	0
Concorsi a premio	0
Compensi Istat	0
9. Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento [art. 68, co. 2, lett. j, CCNL 21.5.2018]	46.982
TOTALE RISORSE DECENTRATE	1.043.722

Sezione 2.5 - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Non vi sono destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Sezione 2.6 - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale.

Con riferimento ai vincoli di carattere generale si evidenzia che:

- gli utilizzi sono ricompresi nell'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate e nella voce indennità varie del bilancio di esercizio;
- gli utilizzi relativi a istituti aventi natura fissa e ricorrente sono ampiamente ricompresi nelle risorse c.d. fisse, aventi natura di certezza e stabilità nel tempo.

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Si allega, nella pagina seguente, prospetto riassuntivo voci di entrata e di uscita del Fondo.

VOCI DI ENTRATA 2019		Euro	VOCI DI USCITA 2019		Euro
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI ANNO 2017 AL NETTO IMPORTO DESTINATO A RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO P.O. ANNO 2017 (ART. 67, CO. 1, CCNL 21/05/2018)		726.822	DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE [ART. 68, CO. 1, CCNL 21.5.2018]		453.899
IMPORTO € 83,20 PER UNITÀ DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2015 (ART. 67, CO. 2, LETT. A, CCNL 21/05/2018) no tetto		11.898	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO [ART. 68, CO. 1, CCNL 21.5.2018; ART. 33, CO. 4, LETT. B) E C), CCNL 22.1.2004]		56.000
DIFFERENZE INCREMENTI CCNL 21/05/2018 (ART. 67, CO. 2, LETT. B, CCNL 21/05/2018) no tetto		15.619	PROGRESSIONI ECONOMICHE CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO [ART. 68, CO. 2, LETT. J, CCNL 21.5.2018]		46.982
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (ART. 67, CO. 2, LETT. C, CCNL 21/05/2018)		20.632			
Totale risorse fisse		774.971	Totale utilizzi a carico risorse fisse		556.881
			Risorse residue disponibili (al netto della decurtazione di € 19.162) per futuri eventuali utilizzi di natura fissa (€ 774.971 - € 19.162 - € 556.881)	198.928	
CONCORSI A PREMIO (CONTRIBUTO UTENZA ART. 67, CO. 3, LETT. A, CCNL 21/05/2018)		-	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA [ART. 68, CO. 2, LETT. A, CCNL 21.5.2018]		259.645
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21/05/2018, ART. 113 D.LGS. 50/2016) no tetto		-	PERFORMANCE INDIVIDUALE [ART. 68, CO. 2, LETT. B, CCNL 21.5.2018]		173.096
COMPENSI AVVOCATI PATROCINATORI (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21/05/2018) - LIQUIDAZIONE SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14/9/2000) no tetto, limitatamente alle sentenze con recupero delle spese		-	INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO [ART. 68, CO. 2, LETT. C, ART. 70-BIS, CCNL 21.5.2018] DI CUI:		45.000
ATTIVITÀ DI SEGRETERIA COLLEGI ARBITRALI (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21/05/2018, ART. 61, CO. 9, L. 133/2008)		-	<i>RISCHIO</i>		44.000
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018 (ART. 67, CO. 3, LETT. D, CCNL 21/05/2018)		8.036	<i>MANEGGIO VALORI</i>		1.000

RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 67, CO. 3, LETT. E, CCNL 21/05/2018) no tetto	-	INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, ORARIO FESTIVE [ART. 68, CO. 2, LETT. D, CCNL 21.5.2018]	100
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67, CO. 3, LETT. H, e ART. 67, CO. 4, CCNL 21/05/2018)	49.877	SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PERSONALE CATEGORIE B, C E D (MAX € 3.000) [ART. 68, CO. 2, LETT. E, ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21.5.2018]	9.000
OBIETTIVI DI ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI IN PIANO PERFORMANCE (ART. 67, CO. 3, LETT. I, e ART. 67, CO. 5, LETT. B, CCNL 21/05/2018)	230.000	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE [ART. 68, CO. 2, LETT. G, ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21.5.2018], DI CUI:	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE (ART. 68, CO. 1, CCNL 21/05/2018) no tetto	-	<i>INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21.5.2018, ART. 113 D.LGS. 50/2016)</i>	-
		<i>COMPENSI AVVOCATI (ART. 67, CO. 3, LETT. C, CCNL 21.5.2018, ART. 27 CCNL 14/9/2000)</i>	-
		<i>CONCORSI A PREMIO (CONTRIBUTO UTENZA ART. 67, CO. 3, LETT. A, CCNL 21.5.2018)</i>	-
		<i>COMPENSI PER CENSIMENTO ISTAT (ART.70-TER, CCNL 21.5.2018)</i>	-
Totale risorse variabili	287.913	Totale utilizzi a carico risorse variabili	486.841
DECURTAZIONE ART. 67, CO. 7, CCNL 21/05/2018 ex art. 23, co. 2, D.Lgs. 75/2017 (per tetto di spesa 2016)	19.162		
TOTALE RISORSE	1.043.722	TOTALE UTILIZZI	1.043.722

Si precisa che il totale degli utilizzi a carico delle risorse variabili deve intendersi, ovviamente, finanziato a carico delle risorse variabili per il loro intero ammontare, nonché a carico delle risorse fisse per la parte non utilizzata delle stesse per le finalità indicate come fisse. Si sottolinea che le risorse fisse (€ 774.971) sono ampiamente capienti rispetto al fabbisogno derivante dagli utilizzi da porre a carico delle stesse (€ 556.881).

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

Si riporta il prospetto di copertura del Fondo, allegato alla delibera di Giunta n. 48 del 5/04/2019, avente ad oggetto la costituzione a preventivo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019.

PROSPETTO PER LA COPERTURA ECONOMICA DELLE SPESE EVIDENZIATE IN DELIBERA

RIEPILOGO	IMPORTO	CONTO SU CUI IMPUTARE LA SPESA	DESCRIZIONE	STANZIAMENTO AGGIORNATO 2019
TOTALE RISORSE FONDO COMPARTO 2019 A PREVENTIVO	1.043.722	321012	Indennità varie Utilizzo f.do dirigenza DISPONIBILITA'	1.656.118 <u>-325.000</u> 1.331.118
INPDAP 23,80%	248.406	322000	Oneri previdenziali	1.132.423
ENPDEP 0,093%	971	322000	Oneri previdenziali	1.132.423
INAIL 0,4%	4.175	322003	Oneri per contributi Inail	20.000
IRAP 8,5%	88.716	327017	Imposte e tasse	530.000
TOTALE ONERI RIFLESSI	342.268			
TOTALE ONERI COMPLESSIVI	1.385.990			

In sintesi, alla quantificazione del Fondo riportata in tabella corrisponde una spesa per oneri riflessi (Inpdap 23,8%, Enpdep 0,093%, Inail 0,4%) e IRAP (8,5%) a carico dell'Amministrazione stimata in € 342.268, per un totale di € 1.385.990 al lordo oneri, spesa che risulta coperta secondo quanto sopra indicato nel prospetto di cui sopra.

Sezione 4.1 - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

L'Ente adotta un sistema di contabilità di tipo economico, così come disposto dal D.P.R. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio". Le somme necessarie al finanziamento del Fondo risorse decentrate del comparto sono garantite da appositi stanziamenti ricompresi nell'ambito del preventivo economico di competenza. Per gli stanziamenti

relativi a tali oneri si fa riferimento alle apposite voci nel mastro del personale (in particolare Indennità varie) e degli oneri diversi di gestione (vedi sopra).

Sezione 4.2 - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

L'art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 stabilisce che “la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017”.

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, entrato in vigore il 22/06/2017, stabilisce, tra l'altro, che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”.

A seguito dell'intesa della Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, sancita in data 06/04/2017, ai sensi dell'art. 16, co. 4, della legge 07/08/2015, n. 124, sullo “schema di decreto legislativo recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, con cui il Governo si è assunto l'impegno a “chiarire in relazione illustrativa quali siano i criteri di determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico del personale, nell'ambito del limite di importo per l'anno 2016 previsto dalla disposizione, chiarendo, congiuntamente, quali siano le specifiche voci oggetto di esclusione per quanto riguarda i comparti Regioni ed enti locali e Sanità”, nella Relazione illustrativa dello “schema di decreto legislativo

recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, avente data 18/05/2017, le voci indicate come oggetto della sopra indicata esclusione sono le risorse non utilizzate del Fondo dell’anno precedente anche riferite ai compensi di lavoro straordinario, ove previste in sede di CCNL, i compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli all’Amministrazione con vittoria di spese, le risorse conto terzi individuale e conto terzi collettivo, in particolare in relazione ai fondi dell’Unione Europea, le economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell’art. 16, co. 4 e 5, del D.L. 98/2011, e le risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

Con la dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, “in relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti”.

Inoltre, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 18/10/2018, la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti ha enunciato il seguente principio di diritto: “Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017”.

Il tetto di spesa per l’anno 2019 dell’importo complessivo del Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, in forza di quanto sopra indicato, è costituito dall’ammontare del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l’anno 2016, inclusivo degli importi soggetti al tetto (tra cui non rientrano le voci relative a incentivi per funzioni tecniche, liquidazione sentenze favorevoli all’Ente, risparmi da straordinario e somme non utilizzate Fondo anno precedente) e della decurtazione permanente dell’anno 2014, e pertanto, in considerazione della delibera di Giunta 04/04/2017, n. 53, ammonta a € 1.198.705,00 (si veda tuttavia quanto indicato alla fine di tale sezione).

Dal tetto di spesa sopra indicato risultano comunque escluse le voci relative a incentivi per funzioni tecniche, liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, risparmi da straordinario, somme non utilizzate Fondo anno precedente, importo di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 e importi dei differenziali stipendiali di cui all'art. 67, co. 2, lett. b), del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 aventi decorrenza dal 1/1/2018.

In applicazione dell'art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, riepilogata nella seguente tabella, la decurtazione per tetto di spesa Fondo anno 2016 ammonta a € 19.162,00 e deve essere effettuata in quanto l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate del personale del comparto 2019, calcolato al netto degli importi non soggetti a tetto di spesa, e delle risorse destinate nell'anno 2019 agli incarichi di posizione organizzativa, supera di tale importo il tetto di spesa riferito al Fondo dell'anno 2016;

Fondo anno 2016- TETTO DI SPESA (importi soggetti a tetto di spesa)	€ 1.198.705
Fondo anno 2019 - importo complessivo	€ 1.062.884
Fondo anno 2019 - somme escluse dal tetto di spesa	€ 27.517
Fondo anno 2019 - importi soggetti a tetto di spesa	€ 1.035.367
Importo destinato a retribuzione di posizione e di risultato P.O. anno 2019	€ 182.500
Totale Fondo anno 2019 (importi soggetti a tetto di spesa) + importo P.O anno 2019	€ 1.217.867
<u>Decurtazione art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ex art. 23, co. 2, D.Lgs. 75/2017 (per tetto di spesa 2016)</u>	- € 19.162
Fondo anno 2019 – importo complessivo	€ 1.043.722

Giova segnalare che tale decurtazione, trattandosi di costituzione del Fondo a preventivo, ha carattere provvisorio, in quanto il calcolo definitivo dovrà necessariamente essere effettuato in sede di consuntivazione del Fondo.

In particolare, si segnala che in sede di consuntivazione, a seguito della Circolare MEF – Ragioneria dello Stato n. 15 del 16 maggio 2019 (emanata dopo la delibera 5/04/2019, n. 48, di costituzione a preventivo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2019), in cui è esplicitata una nuova interpretazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs.

25 maggio 2017, n. 75, relativamente al calcolo del limite costituito dalle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno 2016 (secondo cui al Fondo risorse decentrate deve essere sommato il limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario), sarà necessario ricalcolare secondo tale nuova interpretazione la decurtazione prevista dall'art. 67, co. 7, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, già definita in € 19.162,00 con la delibera 5/04/2019, n. 48.

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

Si rinvia a quanto evidenziato nel prospetto allegato alla delibera n. 48 del 5/04/2019, avente ad oggetto la costituzione a preventivo del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, e riportato a pagina 41 della presente relazione.

Firenze, 19 novembre 2019

**IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Laura Benedetto)**

DOCUMENTO ORIGINALE INFORMATICO
FIRMATO DIGITALMENTE
(art. 23 ter Dlgs 82/2005)