



Relazione illustrativa

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

Scheda 1.1

Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo	14.5.2013	
Periodo temporale di vigenza	2013-2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none">• Dott. Cesare Veneri – Segretario Generale• Dott. Riccardo Borghero - Dirigente• Dott. Pietro Scola – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, UIL	
Soggetti destinatari	Personale dei livelli dipendente della CCIAA di Verona	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione delle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività Criteri di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità Criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 23.5.2013
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Piano della Performance 2013-2015 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 13 del 28.1.2013</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>Il Programma triennale 2011 – 2013 è stato approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione 132 del 26 maggio 2011</p>
		<p>E' stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di Giunta n. 155 del 20.5.2013</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013.</p> <p>Sul sito internet camerale, sotto la voce "Amministrazione trasparente", sono pubblicati:</p> <ul style="list-style-type: none">• Disposizioni generali• Organizzazione• Consulenti e collaboratori• Personale• Bandi di concorso• Performance• Enti controllati• Attività e procedimenti• Provvedimenti• Controlli sulle imprese• Bandi di gara e contratti• Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici• Bilanci• Beni immobili e gestione patrimonio• Controlli e rilievi sull'amministrazione• Servizi erogati• Pagamenti dell'amministrazione• Altri contenuti
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 26.7.2012.</p>



Eventuali osservazioni

Modulo II - 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

Sezione 1 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie

a) illustrazione dell'articolato

La delegazione trattante di parte pubblica aveva ricevuto da parte della Giunta (comunicazione n. 5 del 17.12.2012) degli indirizzi cui attenersi nel corso della contrattazione. Nel rispetto delle linee generali fissate dalla Giunta, la delegazione di parte pubblica ha dato avvio al tavolo di contrattazione, convocando la delegazione di parte sindacale.

In data 14.5.2013, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott. Cesare Veneri, e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del personale non dirigente della CCIAA di Verona per il triennio 2013-2015. Tale intesa ha ad oggetto materie che sono demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vigenti CCNL di comparto e specificamente la ripartizione delle Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, i criteri di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi, i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità ed i criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria, ed ha l'obiettivo da un lato di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio e dall'altro di valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

All'**articolo 1** dell'ipotesi di accordo, le parti individuano l'ambito di applicazione del contratto decentrato.

All'**articolo 2**, le parti individuano il periodo di validità del contratto, ossia il triennio 2013-2015 e prevedono che il contratto conservi la sua efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo; le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge sulle materie disciplinate dall'intesa.

All'**articolo 3**, le parti concordano criteri generali per la destinazione delle risorse decentrate per il finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dall'ipotesi di accordo. In particolare, le risorse decentrate stabili disponibili saranno preliminarmente destinate a finanziare istituti contrattuali che abbiano la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo (indennità di comparto, progressioni economiche nella categoria,



posizioni organizzative); le somme non utilizzate a tale scopo saranno disponibili per le ulteriori finalità previste dall'art. 17 del ccnl 1.4.1999 e s.m.i.. Le risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, determinate annualmente come previsto dall'art. 31 comma 3 del ccnl 22.1.2004 e s.m.i., non potranno in nessun caso essere destinate al finanziamento di istituti contrattuali aventi caratteristica di certezza e stabilità nel tempo. Le risorse decentrate saranno rese disponibili previa certificazione, da parte del collegio dei revisori, della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio.

All'**articolo 4**, le parti concordano che le risorse decentrate stabili siano prioritariamente destinate alla copertura delle voci già destinate al 31 dicembre dell'anno precedente. Il criterio di ripartizione delle risorse decentrate stabili mira a:

- garantire la liquidazione degli importi obbligatori in base al CCNL nazionale (art. 33 CCNL 22.1.04: indennità di comparto, per la parte a carico del fondo);
- garantire la liquidazione della parte di retribuzione legata alle progressioni economiche nella categoria (progressioni orizzontali) già ottenute dal personale al 31.12 dell'anno precedente (art. 17 comma 2 lettera b) del CCNL 1.4.99);
- garantire un adeguato riconoscimento alle retribuzioni delle posizioni organizzative, individuate in base alle esigenze di ottimale funzionamento dell'ente (fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 17 comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.99).

Le risorse decentrate stabili ulteriormente disponibili sono destinate:

- all'eventuale incremento del fondo di cui alla lettera b) dell'art. 17 comma 2 del CCNL 1.4.99 (nuove progressioni orizzontali) e del fondo di cui alla lettera c) dell'art. 17 (incremento fondo posizioni organizzative);
- al finanziamento delle indennità di cui alle lettere d), e), f) ed i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 e successive modificazioni ed integrazioni (rischio, disagio e responsabilità, addetto urp e archivistica informatico);
- al finanziamento del fondo di cui all'art. 17 lettera a) CCNL 1.4.99 (fondo produttività).

Le eventuali risorse decentrate variabili sono destinate al finanziamento delle indennità di cui alle lettere d), e), f) ed i) dell'art. 17 del ccnl 1.4.99 e successive modificazioni ed integrazioni, e del fondo di cui all'art. 17 lett. a) ccnl 1.4.99 (fondo produttività), garantendo comunque una "significatività" nel tempo degli importi da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione e dei risultati ottenuti.

Per l'anno 2013, le parti concordano la destinazione delle risorse ai vari istituti contrattuali previsti dal CCDI, come da tabella allegato A dell'ipotesi. Le risorse destinate alle voci a) (indennità di comparto), b) (progressioni economiche attribuite al 31.12 dell'anno precedente) e c) (retribuzione posizioni organizzative) della tabella si intendono confermate anche per gli anni successivi, fino alla determinazione definitiva per ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata. Le ulteriori risorse eventualmente disponibili dopo il finanziamento delle predette voci saranno prioritariamente destinate al finanziamento delle indennità legate allo svolgimento di specifiche attività o responsabilità. Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria.

All'**articolo 5**, le parti convengono che le risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi siano orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito, con esclusione di ogni forma di automatismo ed erogazione indifferenziata, secondo le logiche ed i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance. Le risorse verranno erogate con cadenza semestrale, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e degli obiettivi conseguiti, e fatti salvi eventuali



conguagli al momento della verifica annuale degli obiettivi; il budget semestrale sarà pari al 50% delle risorse complessivamente destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi e sarà erogato sulla base della valutazione individuale della prestazione di ciascun dipendente, dopo l'effettuazione della valutazione dei risultati conseguiti in ciascun semestre rispetto ai corrispondenti obiettivi indicati nel Piano della performance e dopo la certificazione del livello di raggiungimento degli stessi verificato dall'Organismo indipendente di valutazione. L'articolo stabilisce alcuni criteri per l'erogazione del compenso ai dipendenti che abbiano svolto attività solo per una parte dell'anno (per assunzione/cessazione in corso d'anno, o per passaggio ad altra categoria a seguito di procedure selettive), o che abbiano un contratto di lavoro a part time o a tempo determinato.

All'**articolo 6**, le parti concordano di individuare alcune specifiche indennità legate allo svolgimento di particolari attività o responsabilità. L'articolo stabilisce alcuni criteri di massima nell'individuazione e nell'attribuzione delle indennità:

- esse non saranno tra loro in alcun caso cumulabili;
- saranno attribuite dal Dirigente responsabile con formale lettera di incarico, nella quale saranno individuati anche la misura dell'indennità, termini e modalità di erogazione;
- l'importo delle singole indennità è annuo e verrà erogato, a partire dall'1.1.2014, mensilmente;
- ove non diversamente previsto, l'importo delle indennità sarà stabilito dal Comitato dei dirigenti;
- per gli incarichi attribuiti o esercitati in corso d'anno, la relativa indennità sarà corrisposta in misura proporzionale al periodo.

L'Ipotesi di accordo individua le seguenti indennità:

- a) **indennità di rischio** (art. 37 CCNL 14.9.2000): l'indennità viene corrisposta al personale che svolge attività che potrebbero comportare continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, individuate dall'Ipotesi di accordo nelle attività di conduzione auto camerale e di addetto alla stamperia; l'indennità viene corrisposta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, nella misura prevista dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004 (€ 30 mensili lordi);
- b) **indennità di addetto urp** (art. 36 comma 2 CCNL 22.1.2004): l'indennità viene riconosciuta agli addetti dell'ufficio per le relazioni con il pubblico, in considerazione della crescente complessità e qualificazione del loro lavoro; la misura dell'indennità annua lorda è fissata fino ad un massimo di € 300,00;
- c) **indennità di responsabilità e di disagio** (art. 17 comma 2 lett. e) e f) CCNL 1.4.1999): sono destinate a compensare le specifiche responsabilità ed il disagio derivanti dallo svolgimento dell'attività ispettiva e di verifica nel settore della metrologia legale e dei metalli preziosi e della sicurezza e conformità prodotti. Si tratta di un'indennità di responsabilità per Ispettore metrico, specificamente destinata al personale di categoria D assegnato all'Ufficio Metrologia legale con il profilo di ispettore metrico, e di un'indennità di disagio, destinata al personale assegnato all'Ufficio Metrologia legale con il profilo di assistente ai servizi di regolazione del mercato. La misura giornaliera dell'indennità è pari ad € 8,00 per l'indennità di responsabilità ed € 7,00 per l'indennità di disagio; l'erogazione è prevista per le sole giornate nelle quali il personale svolga attività ispettiva e di vigilanza al di fuori della sede per almeno tre ore e mezza effettive e continuative. L'importo massimo erogabile a tale titolo in corso d'anno è fissato in € 1.950,00



lordi annui, per l'indennità di responsabilità, ed in € 1.700,00 lordi annui, per l'indennità di disagio. Al personale con orario di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità verrà corrisposta in misura intera;

- d) **indennità di responsabilità** (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.4.1999): l'indennità potrà essere riconosciuta ai dipendenti di categoria D3 responsabili di servizio e di categoria D responsabili di unità operative e/o specifiche attività, individuate dal Comitato dei Dirigenti, non titolari di altre indennità. L'importo massimo erogabile è di € 2.000,00 annui lordi. L'attribuzione degli incarichi è di esclusiva competenza del Dirigente di Area; si prevede la graduazione degli importi delle indennità sulla base dei seguenti criteri:
- complessità delle funzioni assegnate e/o tipologia e quantità dei prodotti/servizi erogati;
 - responsabilità richiesta alla posizione;
 - autonomia richiesta alla posizione;
 - quantità/qualità di relazioni interne/esterne;
 - complessità dei problemi da affrontare/sviluppo qualità dei servizi/impatto dell'attività sui servizi resi;
- e) **indennità di archivista informatico** (art. 36 c. 2, CCNL 22.1.2004): l'indennità viene riconosciuta al personale che svolge funzioni di protocollazione della corrispondenza con il programma informatico del protocollo generale e secondo le regole del relativo Manuale di Gestione. L'importo dell'indennità sarà fino ad un massimo di € 300,00 lordi annui.

All'**articolo 7**, le parti definiscono i principi ed i criteri principali relativi alla procedura di attribuzione della progressione economica all'interno della categoria (risultati ottenuti, prestazioni con più elevato arricchimento professionale e impegno e qualità della prestazione individuale), meglio specificati nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Per concorrere alla selezione, i dipendenti dovranno riportare un punteggio minimo nella valutazione delle prestazioni; tale punteggio è crescente al crescere della posizione economica all'interno della categoria. I dipendenti devono possedere l'ulteriore requisito di un periodo minimo di effettivo servizio nella categoria economica di provenienza presso la Camera di Commercio di Verona: tale periodo è di **2 anni** per i dipendenti di categoria A, B e C, e **3 anni** per i dipendenti di categoria D.

Tutti i più elevati compensi che spettano ai dipendenti che fruiscono delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate aventi carattere di stabilità e continuità (ossia annualmente destinate nell'ambito delle risorse di cui all'art. 31 comma 2 del ccnl 22.1.04); annualmente, nuove progressioni potranno essere realizzate soltanto nel limite delle risorse specificamente destinate a tale scopo.

In concreto, per il 2013 non sono state stanziare risorse per nuove progressioni economiche, in quanto, in base all'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 (ed anche 2014, ai sensi dell'art. 16 comma 1 lett. b) del D.L. 98/2011, convertito in Legge 15 luglio 2011, n. 111) hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.

All'**articolo 8**, le parti convengono che dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato verranno disapplicate tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi che siano in contrasto con il presente contratto e siano disciplinate diversamente.



All'**articolo 9**, si richiamano i vincoli e i limiti di competenza in tema di contrattazione decentrata integrativa e viene disciplinata la procedura da seguire in caso di controversie sull'interpretazione di clausole del contratto decentrato.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

In base a quanto previsto all'articolo 4, le risorse provvisoriamente determinate per l'anno 2013 con determinazione del Segretario Generale n. 41 del 21.1.2013, vengono così utilizzate:

a) Fondo Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 55.100,00
b) Fondo Progressioni economiche al 31/12 (art. 17, c. 2, lett. b CCNL 1/4/1999)	€ 237.000,00
c) Fondo retribuzione Posizioni organizzative (art. 17, c. 2, lett. c CCNL 1/4/1999)	€ 84.680,09
d) Fondo Progressioni economiche (art. 17, c. 2, lett. b CCNL 1/4/1999)	
e) Indennità varie (art. 17, c. 2, lett. d-e-f CCNL 1/4/1999)	€ 47.000,00
f) Produttività	€ 71.507,69
Totale complessivo fondo	€ 495.287,78

c) effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti. Ai sensi del D.Lgs. 150/2009 i contratti decentrati vigenti alla data di entrata in vigore del medesimo D.Lgs. hanno cessato di avere efficacia a far data dal 31.12.2012.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le modalità di corresponsione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo semestrale di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione delle performance, dei risultati raggiunti dalle unità organizzative rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno in corso.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che l'attribuzione dei compensi sia basata sulla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nell'ambito del Piano della performance. Nella valutazione vengono utilizzati i seguenti criteri:



Personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità			Personale			
			Categoria A, B e C		Categoria D	
Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Peso
A	Risultati conseguiti	33,33%	A	Risultati conseguiti	20%	25%
B	Qualità della prestazione	33,33%	B	Valore della prestazione resa in rapporto alla qualifica di appartenenza	25%	20%
			C	Valore della collaborazione alla realizzazione del progetto, tenendo conto della capacità di lavorare in gruppo e della disponibilità ad assumersi carico di lavoro dei colleghi	30%	25%
C	Competenze organizzative	33,33%	D	Autonomia e iniziativa, nonché capacità di proporre soluzioni organizzative ed operative	25%	30%

La valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità è rapportata alla categoria professionale ed all'apporto quantitativo.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa

I criteri per il riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria sono coerenti con il principio di selettività: l'ipotesi di accordo prevede infatti una apposita selezione per merito, basata sui seguenti criteri:

- risultati ottenuti,
- prestazioni con più elevato arricchimento professionale,
- impegno e qualità della prestazione individuale.

Per concorrere alla selezione, i dipendenti dovranno riportare un punteggio minimo nella valutazione delle prestazioni, crescente al crescere della posizione economica all'interno della categoria. Sulla base di tale punteggio viene redatta una graduatoria degli aventi diritto.

Per l'anno 2013 non sono state stanziare, per le motivazioni precedentemente illustrate, risorse per nuove progressioni economiche per cui non si procederà alle relative selezioni.

f) risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Obiettivo della sottoscrizione del contratto decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio.

Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.



Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013 è stato costituito, in via provvisoria, con determinazione del Segretario Generale n. 41 del 21.1.2013, per quanto attiene alle Risorse stabili ed alla parte di risorse variabili che può essere considerata stabilizzata.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003 ed integrate secondo quanto previsto dal CCNL all'art. 32 commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato anche negli anni successivi. Naturalmente, la circostanza che tali risorse vengano "congelate" non implica che le stesse non siano, per alcune delle voci che le compongono, suscettibili, negli anni futuri, di aumenti, grazie, in particolare, all'applicazione dell'art. 4 del C.C.N.L. 5.10.2001 e del comma 5 dell'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999, nonché, naturalmente, ad eventuali interventi della contrattazione collettiva nazionale. Al proposito, in data 9 maggio 2006, è stato sottoscritto il CCNL del comparto, per il biennio economico 2004÷2005, che consente un incremento sia delle risorse stabili che, come si vedrà in dettaglio più oltre, di quelle variabili.

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

- a) CCNL 1.4.1999: art 14 c. 4; art. 15 comma 1 lettere a), b), c), f), g), h), i), j), l); art. 15 comma 5, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, per la parte di tali posti che vengono coperti mediante assunzione di nuove unità di personale;
- b) CCNL 5.10.2001: art. 4, commi 1 e 2;
- c) CCNL 24.01.2004: art. 32, commi 1, 2 e 7;
- d) CCNL 9.05.2006: art 4, c. 4;
- e) CCNL 11.04.08: art. 8 c. 5.

Il valore delle risorse stabili così definito deve essere prioritariamente destinato alla corresponsione di quei compensi che abbiano, anch'essi, carattere di continuità e stabilità, ovvero, come chiarito anche nella dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL 24.01.2004, al finanziamento:

- delle progressioni economiche orizzontali;
- dell'indennità di comparto, per la parte di quest'ultima che rimane a carico del fondo;
- delle indennità delle posizioni organizzative, ivi inclusa l'indennità di risultato;
- delle posizioni di alta professionalità, ove istituite.

Pertanto, per il nostro Ente, la corretta applicazione della previsione contrattuale, per un'esatta quantificazione delle risorse decentrate, implica che:



- a) si escludano tutte quelle somme che, fino all'anno 2012 incluso, risultano utilizzate per pagare le progressioni orizzontali;
- b) si escludano le somme necessarie per il parziale finanziamento dell'indennità di comparto;
- c) si escludano le somme destinate al finanziamento delle posizioni organizzative;
- d) si escludano tutte le somme, anche teoricamente, destinate alle alte professionalità.

Le indicazioni di cui alle lettere a) e b) sono previste dall'art. 34 c. 3 e dall'art. 33 cc. 4 e 5; le indicazioni di cui alla lettera c), invece, sono coerenti con quanto previsto dall'art. 17, c. 2, lett. C) del CCNL dell'1.4.1999, che istituisce il "fondo autonomo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative"; infine, le indicazioni di cui alla lettera d) sono applicate in base ad un'interpretazione analogica di quelle di cui alla lettera c).

Per previsione contrattuale, le somme relative alle progressioni economiche devono stabilmente "uscire" dal fondo e trovare allocazione in altre voci del Bilancio. Fino all'esercizio 2006, vigente la contabilità finanziaria, per maggiore trasparenza, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione, erano state individuate due voci del capitolo 1102 – *Competenze al personale*, la n. 16 - *Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: risorse stabili* e la n. 17 - *Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: risorse variabili*, ove erano state stanziati le somme al lordo degli utilizzi. Dall'esercizio 2007, vigendo la contabilità economica, è stato individuato un conto, il 321006 – *Retribuzione accessoria*, ove è stata stanziata la somma da destinare alla corresponsione delle indennità varie previste dall'art. 17, c. 2, lett. d-e-f del CCNL 1/4/1999, al fondo per le progressioni economiche riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'esercizio di riferimento, nonché alla produttività. Per maggior trasparenza, a far data dall'esercizio 2012, le indennità fisse non gravano più sul conto 321000 – *Retribuzione ordinaria*, ma si è individuato un nuovo conto, il 321007 denominato *Retribuzione accessoria - indennità fisse*, mentre il 321006 è stato rinominato *Retribuzione accessoria - indennità variabili*.

L'indennità di comparto, indennità con natura fissa e ricorrente prevista per un progressivo riallineamento fra gli stipendi dei dipendenti degli Enti locali e quelli delle altre amministrazioni statali, per espressa previsione contrattuale, è stata finanziata, per la quota relativa all'anno 2002, con risorse prelevate a carico del Bilancio dell'Ente e, per gli anni 2003 e successivi, con le risorse decentrate, grazie all'aumento previsto dall'art. 32 cc. 1 e 2. Le somme rese disponibili grazie a questi incrementi, sono state, in realtà, sufficienti per la copertura dell'indennità di comparto dell'anno 2003, mentre risultano del tutto inadeguate alla copertura degli anni successivi, generandosi, così, una decurtazione del fondo delle risorse decentrate stabili. C'è da evidenziare che l'indennità di comparto per il personale assunto a copertura di posti vacanti negli anni 2002 e 2003 o creati in dotazione organica dopo l'1.1.2004 rimane interamente a carico del Bilancio dell'Ente.

L'aumento previsto dall'art. 32 c. 2, pari allo 0,50% del Monte salari 2001, può, a norma del comma 4 dello stesso articolo, essere reso disponibile in quanto la spesa del personale riferita all'anno 2001 risulta inferiore al 41% delle Entrate correnti e pari al 19%.

In realtà, l'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale relativo al quadriennio giuridico 2002÷2005, ha "congelato" le risorse rese disponibili dalle precedenti norme



contrattuali, introducendo un nuovo riferimento, per l'aumento del Fondo di cui trattasi. Pertanto, le risorse stabili al 31.12.2005 rimangono congelate e pari ad € 344.384,05.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Gli unici aumenti delle stesse sono ora resi possibili dall'applicazione del c. 4 dell'art. 4 del contratto siglato in data 9 maggio 2006, che consente, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, un incremento, a decorrere dall'anno 2006, nella misura dello 0,5% del Monte salari 2003, nonché, del c. 5 lett. b) dell'art. 8 del contratto siglato in data 11 aprile 2008, il quale consente alle Camere di Commercio, qualora il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti sia, nell'anno 2007, inferiore al 26%, un aumento pari allo 0,6% del Monte salari 2005. Nel corso del 2010, l'approvazione del D.L. 78/2010, come convertito nella L. 122 del 30 luglio 2010, ha comportato un congelamento delle risorse disponibili, per gli Enti, per l'incentivazione del personale. In particolare, l'art. 9 c. 2-bis dispone che, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 2 c. 1 del D.Lgs. 165/2001, non possano, nel corso del triennio 2011÷2013, destinare, alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane, un importo superiore a quello fissato, per le medesime finalità, nel corso del 2010. Tuttavia, come è stato ampiamente chiarito dalla ragioneria generale dello Stato con la circolare n. 12/2011, "E' opportuno precisare che l'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte". Per tale motivo, il fondo è stato determinato, nelle sue parti stabili, applicando le norme contrattuali, ivi incluse quelle che consentono l'incremento a seguito del recupero della RIA del personale cessato nel corso dell'anno.

Solo in sede di determinazione complessiva del fondo per l'anno 2013 ivi incluse le risorse variabili, è stato applicato quanto previsto nella medesima circolare 12/2011, che statuisce che "Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo".

Infine, per concludere, si evidenzia che il contratto chiarisce che:

- a) gli importi prelevati dalle risorse decentrate stabili per finanziare gli incrementi dell'indennità di comparto, relativi agli anni 2003 e 2004, sono riacquisiti nelle disponibilità delle stesse a seguito di cessazione di personale in servizio nei suddetti anni, per la parte non corrisposta;
- b) le risorse così riacquisite fra quelle decentrate stabili sono nuovamente destinate al finanziamento dell'indennità di comparto da corrispondersi al personale assunto in sostituzione dei cessati.

Per quanto attiene alle progressioni verticali, viene, infine chiarito che :

- a) se il posto coperto con progressione verticale era già coperto da un lavoratore cessato, l'incremento dell'indennità di comparto, relativo agli anni 2003 e 2004, viene finanziata con risorse decentrate;
- b) se il posto era vacante, i maggiori oneri sono interamente a carico del bilancio dell'Ente.



Sezione II – Risorse variabili

In questa sede, possono essere determinate, con provvedimento del Segretario generale, unicamente quelle risorse variabili che, per loro natura ed espressa previsione contrattuale, possono essere considerate “stabilizzate”.

Si tratta, in particolare delle somme attinenti due categorie:

- gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all’art.14;
- per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell’art.31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.

Tali somme, non sono, in realtà, suscettibili di variazioni, essendo state fotografate in un preciso momento. Pertanto, come previsto dall’art. 15 comma 1 lett. m) del CCNL 1.4.1999, sono stati inseriti, tra le risorse variabili, **€ 400,75**, resi disponibili dall’applicazione del comma 4 dell’art. 14 del CCNL 1.4.1999, che prevedeva che, a decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento di compensi per prestazioni straordinarie fossero ridotte nella misura del 3% e che i risparmi derivanti dall’applicazione dello stesso comma confluissero, anche negli anni successivi e per il medesimo importo, nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane, e, sussistendo le condizioni di equilibrio finanziario richieste dalla norma contrattuale, in applicazione della disciplina di cui all’art. 15 comma 1 lett. n) del CCNL 1.4.1999, **€ 86.783,00**, pari all’importo stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell’art. 31 comma 5 del CCNL 6.7.95, per l’attuazione dei progetti finalizzati. Come previsto dall’art. 37 comma 2 del CCNL 22.1.04, tali risorse, ancorché fisse nell’importo, devono essere destinate al finanziamento della componente variabile legata al risultato ed alla valutazione della prestazione.

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

In questa sede, non essendo ancora definito il valore complessivo del Fondo, non si procede ad alcuna decurtazione.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

RISORSE STABILI	€ 408.104,03
RISORSE VARIABILI “STABILIZZATE”	€ 87.183,75
Totale risorse - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane (art. 31 CCNL 22/01/2004) parte stabile e parti variabili “stabilizzate”	€ 495.287,78

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all’esterno del Fondo

Parte non pertinente in quanto la composizione del Fondo è stata esposta al lordo delle risorse temporaneamente allocate all’esterno dello stesso, al fine di presentare in ogni caso alla certificazione un ammontare verificabile indipendentemente dall’uso pro-tempore (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto.



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

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

La parte più rilevante delle risorse stabili (92%) è destinata a finanziare quei compensi che hanno, anch'essi, carattere di continuità e stabilità:

- le progressioni economiche orizzontali nella categoria già ottenute dal personale al 31.12 dell'anno precedente (art. 17 comma 2 lettera b) del CCNL 1.4.99);
- l'indennità di comparto, per la parte a carico del fondo (art. 33 CCNL 22.1.04);
- la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (art. 17 comma 2 lett. c) CCNL 1.4.1999), individuate in base alle esigenze di ottimale funzionamento dell'ente.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse decentrate stabili ulteriormente disponibili (€ 31.323,94) e parte delle risorse variabili già quantificate (€ 87.183,75) sono destinate, come previsto dalle disposizioni dei Contratti collettivi nazionali, al finanziamento di istituti che non hanno carattere di stabilità, ossia delle indennità di cui alle lettere d), e), f) ed i) dell'art. 17 del CCNL 1.4.99 e successive modificazioni ed integrazioni, come determinate nell'Ipotesi di accordo (rischio, addetto Urp, responsabilità Ispettore metrico, disagio e responsabilità, archivista informatico), per un importo complessivo di € 47.000,00.

La restante parte delle risorse decentrate variabili, pari ad € 71.507,69, è interamente destinata, al finanziamento del fondo di cui all'art. 17 lett. a) CCNL 1.4.99 (fondo produttività). La destinazione sarà integrata, in sede di contrattazione decentrata, a seguito della determinazione definitiva, da parte dell'Amministrazione, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, per la parte variabile.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente in quanto non sono previste destinazioni ancora da regolare.

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

RISORSE STABILI	DECENTRATE	€ 408.104,03	
Fondo Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)		€ 55.100,00	Lo stanziamento comprende le somme, a carico del fondo, per pagare l'indennità
Fondo Progressioni economiche (art. 17, c. 2, lett. b CCNL 1/4/1999)		€ 237.000,00	Copertura progressioni già attribuite al 31.12.2012
Fondo retribuzione	Posizioni	€ 84.680,09	Lo stanziamento comprende le



organizzative e alte professionalità (art. 17, c. 2, lett. c CCNL 1/4/1999)		somme per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative finora istituite
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€ 376.780,09	
Risorse stabili a disposizione anno 2013	€ 31.323,94	
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 87.183,75	
Indennità varie (art. 17, c. 2, lett. d-e-f-i CCNL 1/4/1999)	€ 47.000,00	Lo stanziamento comprende le somme per il finanziamento delle indennità previste dal contratto decentrato (rischio, addetto Urp, responsabilità Ispettore metrico, disagio, responsabilità, archivista informatico)
Produttività (art. 17, c. 2, lett. a CCNL 1/4/1999)	€ 71.507,69	Stanziamento relativo alla liquidazione dei compensi individuali di produttività secondo le modalità di cui all'art. 7 del CCDI
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo 2013-2015	€ 118.507,69	
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 495.287,78	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente in quanto non è stata compilata la Sezione V del Modulo I.

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

- a. Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economiche orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e indennità di comparto), che ammontano, per l'anno 2013, ad € 376.780,09, sono finanziate esclusivamente tramite ricorso alle risorse stabili (pari ad € 408.104,03), come previsto dal CCNL 22.1.04. La parte rimanente di risorse stabili (€ 31.323,94) viene destinata alla copertura di istituti a carattere variabile (indennità e produttività).
- b. Il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici è rispettato: infatti, sia le indennità di posizione organizzativa che le altre indennità istituite dall'ipotesi di accordo non sono attribuite in maniera indifferenziata a tutto il personale ma solo a quello che svolge le specifiche funzioni remunerate; inoltre, le risorse destinate all'incentivazione della produttività vengono corrisposte, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.



c. Con il Fondo non sono state finanziate, per l'anno 2013, progressioni economiche nella categoria.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012

	Fondo 2013	Fondo 2012	Diff. 2012-2013	(per memoria) 2010
COSTITUZIONE DEL FONDO				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche	268.663,86	268.663,86	0,00	273.649,86
Unico importo consolidato 2003 (art. 31 c. 2 CCNL EE.LL. 02/2005 e art. 32)	268.663,86	268.663,86	0,00	273.649,86
Incrementi contrattuali	53.278,70	53.278,70	0,00	53.278,70
Incrementi CCNL EE.LL. 10/2001, art. 4 cc. 1,4,5; 05/2006 art. 4 c.4; 04/2008 art. 8 c. 5)	53.278,70	53.278,70	0,00	53.278,70
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	86.161,47	86.161,47	0,00	80.369,14
R.I.A., assegni ad personam e salario anzianità personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000 (art. 4 c. 2 CCNL EE.LL. 10/2001)	86.161,47	86.161,47	0,00	80.369,14
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	408.104,03	408.104,03	0,00	407.297,70
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010	87.183,75	305.958,31	-218.774,56	307.759,73
Attivazione nuovi servizi (art. 15 c. 5 - parte variabile CCNL EE.LL. 4/1999)	0,00	178.000,00	-178.000,00	191.801,42
Altre risorse variabili (art. 15 c. 1 lettere d ed n CCNL EE.LL. 4/1999 e art. 15 c. 2)	87.183,75	127.958,31	-40.774,56	115.958,31
Poste variabili non sottoposte all'art. 9 comma 2-bis della legge 122/2010	0,00	30.572,57	-30.572,57	35.942,57
Economie fondo anno precedente	0,00	30.171,82	-30.171,82	35.541,82
Risparmio straordinario anno precedente (art. 15 c. 1 lettera m CCNL EE.LL. 4/1999)	0,00	400,75	-400,75	400,75
Totale risorse variabili	87.183,75	336.530,88	-249.347,13	343.702,30
Decurtazioni del Fondo				
Altre decurtazioni del Fondo (recupero per inserimento risparmi nel calcolo 2011)	0,00	4.452,24	-4.452,24	0,00
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				



Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	408.104,03	408.104,03	0,00	407.297,70
Risorse variabili	87.183,75	336.530,88	-249.347,13	343.702,30
Decurtazioni	0,00	4.452,24	-4.452,24	0,00
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	495.287,78	740.182,67	-244.894,89	751.000,00

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2013	Fondo 2012	Diff 2012-2013	(per memoria) 2010
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto quota carico Fondo	€ 55.100,00	€ 49.051,65	€ 6.048,35	€ 50.671,38
Progressioni orizzontali storiche	€ 237.000,00	€ 234.316,38	€ 2.683,62	€ 224.262,48
Posizioni organizzative	€ 84.680,09	€ 60.477,02	€ 24.203,07	€ 69.506,25
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 376.780,09	€ 343.845,05	€ 32.935,04	€ 344.440,11
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Progressioni orizzontali				€ 16.219,49
Indennità	€ 47.000,00	€ 44.453,43	€ 2.546,57	€ 35.666,89
Produttività	€ 71.507,69	€ 351.884,19	-€ 280.376,50	€ 354.673,51
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 118.507,69	€ 396.337,62	-€ 277.829,93	€ 406.559,89
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Risorse ancora da contrattare				
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare				
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 495.287,78	€ 740.182,67	-€ 244.894,89	€ 751.000,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare				
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	€ 495.287,78	€ 740.182,67	-€ 244.894,89	€ 751.000,00



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

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

Come già evidenziato più sopra nella presente relazione, esistono, nella contabilità dell'Ente, due conti, il 321007 denominato *Retribuzione accessoria - indennità fisse*, ed il 321006 denominato *Retribuzione accessoria - indennità variabili*, in cui sono state stanziato le somme necessarie al pagamento del salario accessorio del personale dell'Ente.

In sede di predisposizione del Preventivo annuale, non essendo ancora noti i risparmi dell'anno precedente, che, per disposizioni contrattuali, devono essere destinati al fondo dell'anno successivo, vengono stanziato le somme minime necessarie al rispetto del tetto previsto dal D.L. 78/2010 (€ 715.458,18).

In fase di aggiornamento del Preventivo annuale, chiuso l'esercizio precedente e determinati i risparmi, si procede alle necessarie variazioni, incrementando il conto 321006 dell'importo riveniente dai risparmi stessi.

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

Già mensilmente, i dati relativi alle somme del salario accessorio, sia rivenienti dal conto 321006 che dal conto 321007, sono scaricate in contabilità dal programma di gestione degli stipendi e vi è, pertanto, un controllo sulle somme erogate.

Alla chiusura dell'esercizio, per determinare esattamente le somme a saldo da accantonare, destinabili alla produttività, viene detratto, dal Fondo approvato, l'importo che è stato già destinato complessivamente, nell'anno, al pagamento delle somme di cui al punto precedente. In tal modo, dopo il pagamento del saldo della produttività e dell'indennità di risultato delle P.O., si determinano, automaticamente, anche i risparmi da destinare al Fondo dell'anno successivo, che generano una sopravvenienza attiva nell'anno di competenza.

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

La copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti esistenti nel Preventivo annuale 2013. In particolare, le somme relative al pagamento delle indennità, anche di risultato, dei titolari di Posizione organizzativa e dell'Alta professionalità, dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche già attribuite al 31.12 2012, per un importo di 376.780,09 sono già presenti nel conto 321007 - *Retribuzione accessoria - indennità fisse*. Le somme relative, invece, al pagamento delle altre indennità, degli importi della produttività individuale legata al raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance, sono presenti nel conto 321006 - *Retribuzione accessoria - indennità variabili*, per un importo di € 338.678,09.