



## Relazione illustrativa

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

### Scheda 1.1

<b>Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo</b>	15.7.2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>• Dott. Cesare Veneri – Segretario Generale</li><li>• Dott. Riccardo Borghero - Dirigente</li><li>• Dott. Pietro Scola – Dirigente</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, UIL, CSA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dei livelli dipendente della CCIAA di Verona
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 8.9.2016
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b> È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della Performance 2016-2018 è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 12 del 27.1.2016



<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<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 per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 (sezione 1.5.2 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 - 2018) è stato approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 13 del 27 gennaio 2016.</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"><li>• Disposizioni generali</li><li>• Organizzazione</li><li>• Consulenti e collaboratori</li><li>• Personale</li><li>• Bandi di concorso</li><li>• Performance</li><li>• Enti controllati</li><li>• Attività e procedimenti</li><li>• Provvedimenti</li><li>• Controlli sulle imprese</li><li>• Bandi di gara e contratti</li><li>• Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</li><li>• Bilanci</li><li>• Beni immobili e gestione patrimonio</li><li>• Controlli e rilievi sull'amministrazione</li><li>• Servizi erogati</li><li>• Pagamenti dell'amministrazione</li><li>• Opere pubbliche</li><li>• Pianificazione e governo del territorio</li><li>• Informazioni ambientali</li><li>• Interventi straordinari di emergenza</li><li>• Altri contenuti</li></ul>
	<p>La Relazione della Performance 2015 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 11.7.2016.</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*

In data 15.7.2016, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo sulla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2016. Tale intesa ha ad oggetto materie che sono demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vigenti CCNL di comparto e specificamente la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2016 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 concordano la destinazione delle risorse ai vari istituti contrattuali previsti dal vigente CCDI. Per l'anno 2016, la quota delle risorse stabili e variabili destinate al finanziamento delle suddette voci è indicata nell'allegato A dell'Ipotesi. Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria.

All'**articolo 2**, le parti concordano che le modalità di erogazione delle risorse sono quelle previste dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 10.6.2013, ed in particolare, che il 50% delle risorse destinate all'incentivazione della produttività verrà erogata, sulla base della valutazione individuale della prestazione di ciascun dipendente, dopo l'effettuazione della valutazione dei risultati conseguiti in ciascun semestre rispetto agli obiettivi indicati nel Piano della performance e dopo la certificazione del livello di raggiungimento degli stessi verificato dall'Organismo indipendente di valutazione. Le risorse destinate alla voce f) Produttività (€ 287.744,74) sono finanziate: in parte dalle risorse variabili aggiuntive determinate dalla Giunta con deliberazione n. 180 del 29.7.2016 (complessivamente € 282.458,31, di cui € 276.458,31 a disposizione, nella misura del 50% per ciascun semestre, solo previo accertamento, da parte dell'O.I.V., del raggiungimento degli obiettivi ed azioni di cui all'allegato b.1) della delibera, in una misura percentuale legata al grado di raggiungimento degli obiettivi in questione, sulla base dei criteri predeterminati dalla Giunta stessa e per i quali si rimanda al successivo Modulo II); per la restante parte dalla somma una tantum derivante dalla ricognizione delle modalità di costituzione delle diverse voci del Fondi degli anni 2006-2015, effettuata con deliberazione di Giunta n. 31 del 24.2.2016 e pari ad € 30.232,40. Relativamente a



tale somma, l'articolo dell'ipotesi di accordo prevede una modalità di calcolo del premio individuale che tenga conto, in aggiunta agli altri criteri di calcolo previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance, dell'apporto quantitativo reso dai dipendenti nel periodo 2006-2015.

L'articolo prevede infine che eventuali somme che dovessero rendersi disponibili a seguito di nuova quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività vengano destinate al finanziamento della voce f) Produttività dell'allegato all'ipotesi di accordo.

All'**articolo 3**, in considerazione dell'ormai frequente intervento, ad esercizio in corso, di norme di legge che introducono per le amministrazioni sempre nuovi oneri di controllo e riduzione delle spese, le parti danno atto che le somme stanziare in sede di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016 potranno essere oggetto di revisione in caso di eventuali nuovi vincoli previsti da disposizioni di legge in materia.

#### b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

I criteri generali per la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono stati stabiliti con il Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013-2015, sottoscritto il 10.6.2013. Questo, all'art. 4, prevede che le risorse decentrate stabili siano prioritariamente destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche di categoria già assegnate al 31 dicembre dell'anno precedente e della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità; le risorse stabili ulteriormente disponibili sono destinate all'eventuale finanziamento di nuove progressioni economiche e/o all'incremento del fondo per la retribuzione delle posizioni organizzative, al finanziamento delle indennità di cui all'art. 6 del CCDI 2013-2015 e del fondo per la produttività. Le eventuali risorse variabili sono destinate al finanziamento delle indennità e del fondo per la produttività.

In applicazione dei criteri di cui sopra, quindi, le risorse determinate per il 2016 come destinate con l'ipotesi di accordo, permettono di:

- garantire, nei limiti delle risorse stabili, la corresponsione dell'indennità di comparto, della progressione economica al personale che l'abbia già ottenuta al 31 dicembre dell'anno precedente, della retribuzione di posizione e di risultato al personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità;
- a seguito dello sblocco delle progressioni economiche, che possono essere nuovamente attribuite con effetti non solo giuridici a decorrere dal 2015, riconoscere in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, la progressione economica, a conclusione dell'anno e con effetto dall'1.1.2016;
- erogare le indennità varie di cui all'art. 17, c. 2, lett. d-e-f-i del CCNL 1/4/1999, nelle misure e con le modalità previste dall'art. 6 del CCDI 2013-2015;
- garantire che una quota prevalente delle risorse variabili sia finalizzata al finanziamento delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi (c.d fondo produttività).

Per un esame delle singole voci di destinazione si rimanda al Modulo II della Relazione tecnico-finanziaria. Nel complesso, in base a quanto previsto all'articolo 1, le



risorse determinate per l'anno 2016 con provvedimento del Segretario Generale n. 354 del 30.6.2016, vengono così utilizzate:

a) Fondo Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 51.062,00
b) Fondo Progressioni economiche al 31/12 (art. 17, c. 2, lett. b CCNL 1/4/1999)	€ 276.566,08
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)	€ 13.508,43
e) Indennità varie (art. 17, c. 2, lett. d-e-f-i CCNL 1/4/1999)	€ 47.000,00
f) Produttività	€ 287.744,74
<b>Totale complessivo fondo</b>	<b>€ 760.561,34</b>

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 (€ 287.744,74) 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 verranno messe a disposizione, nella misura del 50% per ciascun semestre, solo previo accertamento, da parte dell'O.I.V., del raggiungimento degli obiettivi ed azioni di cui all'allegato b.1) della delibera di Giunta n. 180 del 29.6.2016. Le risorse effettivamente disponibili a seguito di tale accertamento verranno poi 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. Il Sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente è infatti fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale, vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della mission istituzionale; questi vengono poi declinati in obiettivi operativi, che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con



quella delle singole aree e servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

La valutazione delle prestazioni è effettuata dai dirigenti, che utilizzano 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.

Le relazioni sulla premialità, pubblicate sul sito camerale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", evidenziano la differenziazione delle valutazioni effettuate sul personale. Nella stessa sezione sono pubblicate anche le Relazioni annuali sulla Performance, che evidenziano il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.

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

Per quanto riguarda il finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria, con effetti non solo giuridici ma anche economici, le risorse decentrate stabili destinate a tal fine (€ 13.508,43) sono pari al 95,5% delle risorse teoricamente necessarie per la progressione di tutto il personale in posizione economica non apicale. Ai sensi dell'art. 23 della Legge 27.10.2009 n. 150, comunque, le progressioni devono essere attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. I criteri per effettuare la selezione sono disciplinati dall'art. 7 del CCDI 2013-2015: per concorrere alla selezione il personale deve riportare, nell'apposita valutazione, un punteggio non inferiore ad una percentuale minima, che varia a seconda della categoria di appartenenza e della posizione economica nella categoria (al crescere della categoria giuridica e della posizione economica si innalza anche la percentuale minima di valutazione che è necessario raggiungere per essere ritenuti idonei). La valutazione verrà effettuata in base al "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Verona",



approvato con deliberazione di Giunta n. 155 del 20.5.2013, tenendo conto dei seguenti criteri:

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

con riferimento alle prestazioni ed ai comportamenti dell'anno 2016.

Per accedere alla selezione è necessario possedere, alla data di riferimento – 1.1.16 – un periodo di effettivo servizio presso la CCIAA di Verona pari a 2 anni per le categorie A, B e C, e 3 anni per la categoria D. A conclusione della valutazione verrà stilata una graduatoria e verrà riconosciuta la progressione al personale che abbia superato la percentuale minima di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. In caso di parità di punteggio avranno la precedenza i dipendenti da più tempo in servizio (nell'ordine, nella categoria e presso l'ente) e, in subordine, con maggiore anzianità.

*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.

Le risorse decentrate, così destinate, consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Verona, contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale anche attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi di carattere fisso (progressioni economiche nella categoria) al personale che, a conclusione del 2016, sia stato giudicato maggiormente meritevole in relazione all'arricchimento professionale dimostrato ed alla qualità della prestazione.



## **Relazione tecnico-finanziaria**

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

*\*allegato alla deliberazione di Giunta n. 180 del 29.6.2016*

### **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 (96,8%) 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 (€ 13.508,43) sono interamente destinate, come previsto dalle disposizioni dei Contratti collettivi nazionali, al finanziamento di istituti che hanno carattere di stabilità, ossia al riconoscimento, per il 2016, di nuove progressioni economiche nella categoria ad una quota limitata dei dipendenti che possono accedere alla selezione, avendo maturato, come previsto dal CCDI 2013-2015, un periodo di effettivo servizio presso la Camera di Commercio pari a 2 anni (per le categorie A, B e C) e 3 anni (per la categoria D).

Le risorse variabili, pari ad € 334.744,74, 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, come determinate nel CCDI sottoscritto il 10.6.2013 (rischio, addetto Urp, responsabilità Ispettore metrico, disagio e responsabilità, archivista informatico), per un importo complessivo di € 47.000,00 e per € 287.744,74 al finanziamento del fondo di cui all'art. 17 lett. a) CCNL 1.4.99 (fondo produttività).

Una parte rilevante di tali somme (€ 282.458,31) è costituita dalle risorse aggiuntive determinate dalla Giunta camerale, con deliberazione n. 180 del 29.6.2016, con riferimento alle voci di cui: all'art. 15 comma 1 lett. d) del CCNL 1.4.1999, ossia una somma (€ 6.000,00) pari al 30% dell'importo introitato per contratti di sponsorizzazione; all'art. 15 comma 1 lett. n) del CCNL 1.4.1999, ossia, 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 6.7.95 (€ 86.783,00); all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, ossia un importo pari all'1,2% del Monte salari 1997 (€ 23.175,31); all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999, ossia a somme derivanti dall'attivazione di nuovi servizi (€ 166.500,00). Tali risorse aggiuntive sono per la maggior parte (€ 276.458,31) collegate alla realizzazione di specifiche Azioni, cioè attività e progetti previsti dal Piano della Performance 2016-2018, approvato dalla Giunta con



deliberazione n. 12 del 27.1.2016, per ciascuno dei quali sono individuati, sempre nel Piano della Performance, specifici indicatori e target. Come deliberato dalla Giunta camerale, tali risorse aggiuntive, nella misura del 50% per ciascun semestre, potranno essere rese disponibili solo previo accertamento, da parte dell'O.I.V., del raggiungimento degli obiettivi, secondo i seguenti criteri:

% di realizzazione complessiva degli obiettivi	% di risorse aggiuntive erogabili
oltre il 90%	100%
fra l'80% ed il 90%	90%
fra il 65% e l'80%	75%
fra il 50% ed il 65%	50%
sotto il 50%	0%

### 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

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>DECENTRATE</b>	<b>€ 425.816,60</b>	
Fondo Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)		€ 51.062,00	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)		€ 276.566,08	Copertura progressioni già attribuite al 31.12.2015
Fondo retribuzione Posizioni organizzative e alte professionalità (art. 17, c. 2, lett. c CCNL 1/4/1999)		€ 84.680,09	Lo stanziamento comprende le somme per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative finora istituite
<b>Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa</b>		<b>€ 412.308,17</b>	
<b>Risorse stabili a disposizione anno 2016</b>		<b>€ 13.508,43</b>	
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>DECENTRATE</b>	<b>€ 334.744,74</b>	
Fondo Progressioni economiche (art. 17, c. 2, lett. b CCNL 1/4/1999)		€ 13.508,43	Lo stanziamento comprende le somme per il riconoscimento della progressione economica nella categoria, a decorrere dal 1.1.2016 ed a completamento della valutazione, ad una quota limitata dei dipendenti che possono accedere alla selezione
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)	€ 287.744,74	Stanziamiento relativo alla liquidazione dei compensi individuali di produttività secondo le modalità di cui all'art. 5 del CCDI
<b>Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto sulla destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2015</b>	<b>€ 760.561,34</b>	
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 760.561,34</b>	

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, indennità di comparto), che ammontano, presuntivamente, per l'anno 2016, ad € 412.308,17, sono finanziate esclusivamente tramite ricorso alle risorse stabili (pari ad € 425.816,60), come previsto dal CCNL 22.1.04. La parte rimanente di risorse stabili (€ 13.508,43) viene destinata alla copertura di istituti con carattere fisso (finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria a decorrere dall'1.1.2016).
- b. Il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici è rispettato: infatti, sia le indennità di posizione organizzativa che le altre indennità disciplinate dal CCDI 10.6.2013, come integrato in data 25 luglio 2014, non sono attribuite in maniera indifferenziata a tutto il personale ma solo a quello che svolge le specifiche funzioni remunerate; inoltre, le risorse destinate sia al riconoscimento di nuove progressioni economiche nella categoria che 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 in vigore.
- c. Nell'insieme degli obiettivi assegnati alla struttura, ai quali è stato attribuito un valore in termini di risparmio organizzativo/aumento delle prestazioni del personale, sono stati individuati, con deliberazione di Giunta n. 180 del 29.6.2016, anche quelli da finanziarsi con quanto determinato in applicazione dell'art. 31 comma 5 del CCNL 6/7/95 e dell'art. 15 c. 2 del C.C.N.L. 1/4/1999.

***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 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015\***



*\*allegato alla deliberazione di Giunta n. 180 del 29.6.2016*

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2015**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2016</b>	<b>Fondo 2015</b>	<b>Diff. 2016-2015</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Indennità di comparto quota carico Fondo	€ 51.062,00	€ 50.734,25	€ 327,75
Progressioni orizzontali storiche	€ 276.566,08	€ 236.731,03	€ 39.835,05
Posizioni organizzative	€ 84.680,09	€ 84.680,09	€ 0,00
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>€ 412.308,17</b>	<b>€ 372.145,37</b>	<b>€ 40.162,80</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Progressioni orizzontali	€ 13.508,43	€ 48.469,73	-€ 34.961,30
Indennità disciplinate dall'art. 6 del CCDI 2103-2015	€ 47.000,00	€ 47.000,00	€ 0,00
Produttività	€ 287.744,74	€ 270.445,45	€ 17.299,29
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>€ 348.253,17</b>	<b>€ 365.915,18</b>	<b>-€ 17.662,01</b>
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>			
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 412.308,17	€ 372.145,37	€ 40.162,80
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 348.253,17	€ 365.915,18	-€ 17.662,01
(eventuali) destinazioni ancora da regolare			€ 0,00
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>€ 760.561,34</b>	<b>€ 738.060,55</b>	<b>€ 22.500,79</b>

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

*\*allegato alla deliberazione di Giunta n. 180 del 29.6.2016.*