



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA IN MERITO ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2021

Modulo I Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 CCNL 21 maggio 2018 è oggetto della proposta di determinazione del Commissario Straordinario nella seduta del 29 marzo 2021 ed ammonta a € 327.700,62

Il CCNL del 21 maggio 2018 ha disciplinato ex novo la costituzione del fondo risorse decentrate all'art. 67.

Tale articolo prevede una sostanziale conferma della struttura del fondo e della tradizionale articolazione in Risorse Stabili e Risorse Variabili, ponendosi anche l'obiettivo di una parziale semplificazione delle voci di alimentazione.

In particolare prevede che, a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" sia costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Un elemento di novità è costituito dal fatto che tali risorse alimentino l'unico importo consolidato al netto di quelle che sono state destinate, nel 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e che il consolidamento rimanga confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Con la deliberazione n° 102 del 3 settembre 2018 si era provveduto a riportare, a titolo ricognitorio, il quadro della costituzione del fondo riferito all'anno 2017 sia per la parte relativa alle risorse stabili sia per la parte relativa alle risorse destinate all'area delle Posizioni Organizzative, come segue:

FONDO DIPENDENTI			
Voce fondo		CCNL	Fondo 2017
RISORSE STABILI			
art. 14, comma 4	riduz. lav. straord.	CCNL 1.4.1999	620,00
art. 15, comma 1, lett. a)	fondo "storico"	CCNL 1.4.1999	102.162,00
art. 15, comma 1, lett. g)	Led	CCNL 1.4.1999	14.343,29
art. 15, comma 1, lett. h)	Indennità direzione	CCNL 1.4.1999	2.324,00
art. 15, comma 1, lett. j)	0,52% ms. 1997	CCNL 1.4.1999	6.465,00



art. 15, comma 1, lett. l)	personale trasferito	CCNL 1.4.1999	5.714,00
art. 4, comma 1	1,1% ms.1999	CCNL 5.10.2001	13.242,00
art. 4, comma 2	ria	CCNL 5.10.2001	68.663,57
art. 32, comma 1	0,62% ms 2001	CCNL 22.1.2004	8.049,00
art. 32, commi 2 e 4	0,50% ms 2001	CCNL 22.1.2004	6.491,00
art. 32, comma 7	0,20% ms. 2001	CCNL 22.1.2004	2.596,00
art. 34, comma 4	Differenz. progress.	CCNL 22.1.2004	8.858,59
art. 4, comma 4	0,50% ms.2003	CCNL 9.5.2006	6.776,00
art. 8, comma 5, 1 ^a parte	0,60% ms.2005	CCNL 11.4.2008	8.402,00
art. 15, comma 1, lett. f)	Assorb. gettoni di presenza	CCNL 1.4.1999	6.645,00
Totale risorse stabili			261.351,45
Di cui risorse destinate alle posizioni organizzative (inclusive delle alte professionalità già istituite)			35.100,00

Pertanto la somma complessiva di € 261.351,45, inclusiva delle risorse destinate all'area delle PO, è confluita e continua a confluire dal 2018 nell'unico importo ex art. 67, 1° comma CCNL 21 maggio 2018, in conformità a quanto certificato dai revisori dei conti, con verbale n. 9/2017 del 29 maggio 2017, confermato con verbale n. 7/2018 del 19 aprile 2018.

In ordine poi al complessivo importo del fondo, viene preliminarmente in evidenza il disposto normativo costituito dall'art. 23 del d.lgs.75/2017 che prevede che 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 che, per il nostro Ente, è fissato in € 302.928,45.

Viene, nel contempo, in rilievo l'art. 11 del decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, recante disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione convertito con legge 12 dell'11 febbraio 2019 che ha confermato che il limite prevede alcune deroghe. In particolare, il limite non opera con riferimento agli incrementi disposti dal CCNL 21 maggio 2018 costituiti da:

- art. 67, 2° comma lett. a) importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (complessive 52 unità) a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, ammontante a complessivi € 4.326,40;
- art. 67, 2° comma lett. b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Queste differenze, calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi, confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. Tale incremento ammonta ad € 4.428,32 a decorrere dal 2018



Ne deriva che il limite complessivo del fondo è da ridefinirsi in € 311.683,17, al netto delle ulteriori risorse da definirsi annualmente oltre predetto limite, con carattere di eccezionalità e transitorietà.

Infine, limitatamente alle risorse stabili, è stata confermata (all'interno del limite del 2016) la possibilità di incremento stabile con l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità, a decorrere dall'anno successivo alla cessazione dal servizio. Si precisa che per la CCIAA relativamente all'esercizio 2021 tale facoltà è esercitabile, per effetto di una cessazione intervenuta nel corso del 2020 e che si va ad assommare a quanto già destinato nel corso del 2019, per effetto di cessazioni intervenute nel 2018, per un importo complessivo consolidato a regime pari ad € 3.535,50. Si conferma, quindi, che la parte stabile del fondo ammonta a complessivi € 273.641,67 (ante decurtazione per PO il cui finanziamento avviene a bilancio).

Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, di alcune risorse che possono trovare concreta rispondenza per la CCIAA di Cremona e che rispondono a facoltà in parte già esercitate negli esercizi precedenti, ai sensi dell'art. 67, commi 3^a e successivi, del CCNL 21 maggio 2018.

Con specifico riguardo alle risorse variabili, si dà ulteriormente atto che l'Ente ha rispettato le prescrizioni di cui all'art. 40 bis d.lgs. 165/2001 e che pertanto è possibile procedere agli adeguamenti delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Si osserva preliminarmente, con riguardo al rispetto della compatibilità di bilancio, oltre che alle condizioni più specificatamente dettate dall'art. 67, comma 6 che:

- Il patrimonio netto dell'Ente si è incrementato, nel periodo 2007-2019 di € € 3.047.802,69. L'avanzo economico del 2019 ammontava ad € 13.880,21;
- Le entrate dell'Ente relative al diritto annuo e ai diritti di segreteria sono sufficienti, anche per l'anno in corso, a coprire le spese relative al personale, al funzionamento e agli ammortamenti e accantonamenti nonostante la riduzione del diritto annuo disposto dall'art. 28 del d.l. 90 convertito nella legge 114/2014, come modificato dal d.lgs. 219 del 2016. Una quota di tali entrate può perciò essere destinata a finanziare gli interventi a favore delle imprese della provincia;
- Le spese di personale e quelle di funzionamento sono in costante diminuzione come valore assoluto. Si richiama, in particolare, la drastica riduzione delle spese di personale previste nel bilancio di previsione. Tali spese sono diminuite da € 2.620.000,00 del 2012 a € 1.889.000,00 previsti per il 2020;
- Nonostante la riduzione delle spese di personale, l'Ente è riuscito ad attuare tutti gli obiettivi prefissati tanto che, sulla base dei riscontri effettuati da Unioncamere Nazionale nell'ambito del sistema integrato Pareto relativamente all'esercizio 2019, le risorse dedicate per impresa trasferite nell'ambito del processo di promozione del territorio ed imprese è pari per Cremona a € 42,96 contro la media nazionale di € 25,96, regionale di € 37,49 e del cluster di riferimento di € 18,25. Anche gli interventi economici e nuovi investimenti finanziari per impresa attiva sono pari ad € 76,12 a fronte di una media nazionale di € 48,21, regionale pari ad € 74,38 e ad una media del cluster dimensionale pari a € 35,52;
- Sono stati raggiunti gli obiettivi assegnati alla Camera di Cremona dal MISE e da Unioncamere nazionale con riferimento all'attuazione dei progetti finanziati con l'incremento del 20% del diritto camerale.



- Le analisi di valutazione del soddisfacimento dell'utenza rimangono inoltre ampiamente positive.
- Inoltre, l'incidenza dei costi strutturali – personale e funzionamento – rispetto ai proventi correnti per la Camera di Cremona risulta attestata al 74,59% (la minore del cluster dimensionale) contro una media nazionale dell'83,49%, regionale del 74,14% e dimensionale dell'88,37%.

L'evoluzione organizzativa costantemente perseguita consente maggiore flessibilità e adattabilità all'ambiente circostante. A tal fine vengono sviluppati sistemi dinamici di analisi e sviluppo organizzativo, di mappatura di processi, dei meccanismi di funzionamento, e delle competenze professionali (conoscenze, capacità e atteggiamenti) attese e presenti nell'ente, come provato dalla consistente riduzione delle spese di personale che si accompagnano ad un giudizio soddisfacente espresso dall'utenza in merito ai servizi erogati (come evidenziato dalle analisi di customer satisfaction).

È pertanto possibile procedere all'applicazione degli articoli contrattuali che dispongono in materia di integrazione delle risorse decentrate, come meglio sotto specificato.

Sezione I Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Si riporta pertanto di seguito il riepilogo:

PARTE STABILE			
Voce fondo		CCNL	2018
art. 67, 1° comma	Unico importo consolidato	CCNL 21.5.2018	261.351,45
art. 67, 2° comma, lett. a)	Incrementi contrattuali pro capite (dal 2019) € 83,20 * unità personale al 31.12.2015 (52) (oltre il limite fondo 2016)	CCNL 21.5.2018	4.326,40
art. 67, 2° comma, lett. b)	Differenziali incrementi progressioni orizzontali (oltre il limite fondo 2016)	CCNL 21.5.2018	4.428,32
Art. 67, comma 2 lett. c)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità, a decorrere dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (entro il limite fondo 2016)	CCNL 21.5.2018	1.235,28
Totale risorse stabili anno 2021 (AL LORDO FONDO PO)			271.341,45

Sezione II Risorse variabili



Le risorse variabili risultano così articolate e quantificate:

Art 67. 3° comma lett. a) CCNL 21.5.2018 € 20.000,00

La somma è riferita alla quota parte dei contratti di sponsorizzazione e/o accordi di collaborazione da destinare alla produttività collettiva del personale dei livelli ai sensi delle deliberazioni n.147 del 4 agosto 2003 e n. 108 del 1 giugno 2004

A tale somma vanno ovviamente aggiunti gli oneri riflessi a carico del datore di lavoro.

In conseguenza della situazione pandemica, si ritiene di rivedere in senso peggiorativo le previsioni dell'esercizio precedente

Tale importo dovrà essere verificato a consuntivo sulla base delle sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione effettivamente acquisiti nell'anno dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Si dà atto che con deliberazione di Giunta n° 41 del 14 maggio 2020 con esclusivo riferimento alle iniziative aventi carattere di innovazione rispetto al passato, le percentuali definite nelle deliberazioni n. 147/2003 e n. 108/2004 definite nella misura del 7% per i dirigenti e del 13% per i dipendenti dei livelli (delibera 147/2003, servizi commerciali) e nella misura del 10% per entrambe le categorie (delibera 108/2004, sponsorizzazioni) sono da intendersi raddoppiate dal 2020, con esclusivo riferimento alle iniziative aventi carattere di novità rispetto agli esercizi pregressi e al di fuori del limite 2016. A tal fine ci si riserva di procedere ad eventuali successive integrazioni, tenuto conto che tali risorse verranno di volta individuate sulla base delle iniziative che emergeranno nel tempo e che inoltre non saranno ricomprese nel limite del fondo 2016.

Art 67 3° comma lett. d € 1.341,21

E' possibile avvalersi delle risorse di cui al medesimo art. 67 comma 3 lett. d), costituite in particolare dagli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA non corrisposta di cui al comma 2, lett. b), (già inclusi comunque nelle risorse stabili), corrispondenti al personale cessato l'anno precedente. Tali somme sono da ricomprendersi all'interno del limite 2016

Art 67 3° comma lett. e € 13.901,66

E' possibile avvalersi delle risorse derivanti dal minor utilizzo del fondo lavoro straordinario, a consuntivo dell'esercizio 2020, derivante dalla situazione emergenziale e dal massiccio ricorso allo smart working.

Art 67 3° comma lett. h € 14.919,00

Derivante dall'applicazione di una percentuale pari all'1,2% del monte salari 1997 (pari ad € 1.243.283,33).

Il comma in questione prevede che in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti possano verificare 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.



Le predette risorse trovano specifica rispondenza negli strumenti di bilancio e possono pertanto essere destinate alla componente variabile del fondo, nell'ambito della fase di contrattazione integrativa successiva.

Art 67 3° comma lett. i) e comma 10 (specifico per CCIAA) € 54.000,00

Tali risorse sono destinate alla incentivazione del conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche finalizzati al mantenimento, definiti nel piano della performance al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Per le CCIAA tale facoltà è inoltre strettamente legata alle previsioni del successivo comma 10, che prevede che le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possano definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. Lgs. n. 219/2016.

Nel caso specifico della CCIAA di Cremona si ritiene di destinare tali risorse alle attività progettuali aggiuntive di cui alla deliberazione consiliare 12 del 2 dicembre 2019, operanti per l'intero triennio 2021-2023 e approvate con D.M. MISE del 12 marzo 2020 .

Si prevede in particolare la possibilità di integrare di conseguenza le risorse alimentanti il fondo fino a concorrenza di una percentuale pari al 20% delle risorse stabili per un ammontare teorico pari ad € 54.000,00.

Tali risorse troveranno conferma a consuntivo in relazione alla effettiva attuazione dei progetti derivanti dalla suddetta Deliberazione Consiliare, in conformità alla progettazione di dettaglio riferita all'esercizio 2021 in corso di approvazione, dando atto contemporaneamente che tali progetti sono comunque ricompresi all'interno del Piano della performance 2021-2023. Gli indicatori di risultato sono contenuti nella progettazione e sono soggetti a specifico controllo del Ministero dello Sviluppo Economico.

Tali risorse vengono destinate entro il limite 2016.

Art. 68, 1° comma, ultimo cpv. € 2.115,79

Il CCNL prevede che siano rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. Tali somme, riferite all'anno 2020, ammontano a complessivi € 2.115,79 e si compongono per € 188,90 di indennità di comparto e per € 1.926,80 di differenziali di progressione orizzontale. Tali somme entrano nella composizione del fondo oltre il limite 2016.

Decurtazioni del fondo

Art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010 come integrato dall'art. 1 comma 456 legge 147/2013

Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (avente carattere permanente)

Tale quota è stata calcolata tenuto conto della rideterminazione del limite dell'anno 2010 ridefinito in € 306.433,01 e del metodo della semisomma di cui alla circolare n. 12 Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato di prot. n. 35819 del 15 aprile 2011 ed ammonta a complessivi € 5.423,00, in quanto corrispondente ad una percentuale dell'1,77%.

Decurtazione per riconduzione al limite anno 2016 (art. 23 D. Lgs. 75/2017)



E' necessario procedere al raffronto del fondo costituito per l'anno 2021 con il corrispondente fondo costituito e certificato per l'anno 2016. Tale fondo, come da deliberazione 50/2017 e da certificazione dei Revisori dei Conti del 29 maggio 2017 ammontava ad € 302.928,45. A tale somma sono da aggiungere gli importi che sono neutralizzabili ai fini del rispetto del limite costituiti da

art. 67, 2° comma, lett. a)	Incrementi contrattuali pro capite (dal 2019) € 83,20 * unità personale al 31.12.2015 (52) (oltre il limite fondo 2016 a regime)	CCNL 21.5.2018	4.326,40
art. 67, 2° comma, lett. b)	Differenziali incrementi progressioni orizzontali (oltre il limite fondo 2016 a regime)	CCNL 21.5.2018	4.428,32
art. 67, 2° comma, lett. e)	risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 (oltre il limite 2016 transitoriamente per 2021)	CCNL 21.5.2018	13.901,66
Art. 68, 1° comma, ultimo cpv.	Risorse stabili non utilizzate esercizio precedente (oltre il limite 2016 transitoriamente per 2021)	CCNL 21.5.2018	2.115,79

Per un importo complessivo di € 24.772,17 che comportano una rideterminazione del limite in € 327.700,62, transitoriamente per l'anno 2021.

Il fondo costituito per l'anno 2021 con la proposta odierna di determinazione del commissario per complessivi € 374.496,33, al netto della decurtazione permanente, deve quindi di conseguenza essere ridotto ad € 327.700,62 (di cui € 24.772,17 oltre il limite 2016). L'importo della decurtazione ammonta quindi ad € 46.795,71.

Si precisa nuovamente che all'interno di tale somma trova finanziamento l'area delle posizioni organizzative, che pur non gravando più sul fondo risorse decentrate, deve essere evidenziata al solo fine di consentire il controllo del rispetto del limite 2016.

Sezione IV Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Anno 2021

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	€ 273.641,67
RISORSE VARIABILI	€ 106.277,66
Di cui RISORSE da confermare a consuntivo	€ 20.000,00



(sponsorizzazioni)	
Di cui RISORSE da confermare a consuntivo (realizzazione progetti 20%)	€ 54.000,00
TOTALE	€ 379.919,33
DECURTAZIONE PERMANENTE	-€ 5.423,00
TOTALE	€ 374.496,33
Fondo anno 2016	€ 302.928,45
Risorse 2021 oltre il limite 2016	€ 24.772,17 (di cui € 16.017,45 transitoriamente solo per esercizio 2021)
Limite 2016 rideterminato	€ 327.700,62
RIDUZIONE EX D. LGS. 75/2017	-€ -46.795,71
TOTALE 2020 nel rispetto del limite 2016	€ 327.700,62

Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato del 2016

DESCRIZIONE	2016	2020
RIS. STABILI	€ 253.055,24	€ 273.641,67 di cui € 4.482,32 ed € 4.326,40 oltre il limite 2016 e comprensivi delle risorse per PO
RIS. VARIAB	€ 66.450,55	€ 106.277,66 di cui RISORSE da confermare a consuntivo € 20.000,00 per sponsorizzazioni ed € 54.000,00 per applicazione art. 67, 3° comma lett. i) e comma 10



		e complessivi € 16.017,45 oltre il limite 2016
DECURTAZIONE CONSOLIDATA	- € 5,423,00	- € 5.423,00
Riduzione per diminuzione del personale (solo anno 2016)	- € 11.154,34	///
Riduzione per art. 23 2° comma D. Lgs. 75/2017		-€ 46.795,71
FONDO TOTALE	€ 302.928,45	€ 327.700,62 (di cui € 24.772,17 oltre il limite)

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

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi conti di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. In particolare tutte le somme relative al fondo dei dipendenti sono imputate al budget 2021 approvato con determinazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta n. 37/2020 del 23 dicembre 2020 ed il loro utilizzo è costantemente monitorato tramite gli strumenti del controllo di gestione.

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

Non opera questo vincolo, ma il solo vincolo dell'anno 2016, che è stato rispettato

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

Per quanto riguarda il rispetto della compatibilità di bilancio, si ricorda che le risorse per il finanziamento del fondo sono state previste dalla determinazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri del Consiglio n° 35/2020 del 23 dicembre 2020 di approvazione del bilancio preventivo 2021 che le ha quantificate fino ad € 320.000,00 per l'esercizio 2021, al netto delle risorse derivanti da economie del fondo 2020. Tale limite è rispettato in quanto le risorse rese disponibili ammontano a € 327.700,62 (di cui € 311.683,17 per risorse riferite all'esercizio 2021 ed € 16.017,45 per risorse da economie del fondo 2020)

Si tenga altresì conto della possibilità di intervento del CCNL parte economica.

Si assicura inoltre che le previsioni degli oneri riflessi trovano copertura a valere sui fondi del bilancio camerale 2021.



Camera di Commercio
Cremona



Cremona, 29 marzo 2021

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Maria Grazia Cappelli



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
RIFERITO AL TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020 E ALL'ANNUALITA'
ECONOMICA 2021**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del
contratto ed autodichiarazioni
relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Contratto sottoscritto in data 23 luglio 2021
Periodo temporale di vigenza	Parte economica anno 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Maria Grazia CAPPELLI Segretario Generale Presidente della Delegazione trattante</p> <p>Parte sindacale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL - FP CISL - FPS UIL - FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL - FP UIL - FPL</p> <p>RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 14 luglio 2021
		Nessun rilievo effettuato dall'Organo di controllo interno



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 in data 27 gennaio 2021 con determinazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta n° 5
		È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e la prevenzione della corruzione (P.T.T. P.C.) in data 29 marzo 2021 con determinazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta n° 26
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 20 decreto legislativo 33/2013
		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 aprile 2021
Eventuali osservazioni		



Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Premesse di carattere generale

L'intesa scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dal vigente CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di Commercio di Cremona in sede di approvazione del Documento Programmatico approvato da ultimo dal Consiglio Camerale nel novembre 2013.

L'art. 40 comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 ribadisce oltre che il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici", disponendo, in particolare, che la contrattazione collettiva integrativa assicuri adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati.

Tale obbligo era comunque già previsto dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso d.lgs. n. 165 del 2001 che, all'articolo 7, comma 5, vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D. Lgs. 74/2017 ha ulteriormente rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili, inserendo la contrattazione integrativa all'interno del ciclo della performance, con focalizzazione particolare sulla performance organizzativa ed individuale.

L'art. 3 del predetto decreto infatti ribadisce che “ la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance”

L'art. 18 ribadisce che “Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di



sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto”

Infine si ricorda che l'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della *performance* individuale, della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di *vincoli*, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati rispettati in sede di contrattazione integrativa.

A) Illustrazione dell'articolato del contratto (parte economica)

PREMESSA

Nella premessa viene precisato che il contratto è relativo all'accordo di parte economica, perdurando la vigenza del contratto di parte normativa stipulato in data 19 novembre 2018, ed integrato in data 16 maggio 2019, 21 ottobre 2019 e 10 luglio 2020.

ACCORDO ANNUALE DI PARTE ECONOMICA ANNO 2021

Art. 1

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21.5.2018 tra le diverse modalità di utilizzo per l'esercizio 2021

L'accordo annuale di parte economica ha particolare riguardo ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 CCNL tra le diverse modalità di utilizzo per l'esercizio 2021, nel rispetto dei criteri generali di vigenza triennale definiti nell'art.1 dell'accordo di parte normativa.

Si concorda preliminarmente che, ai sensi ai sensi dell'art. 7, 4° comma lett. u) (secondo cui è oggetto di contrattazione integrativa l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67) le parti concordano che una somma complessiva di € 2.500,00 venga destinata ad incrementare la somma di € 42.500,00 destinata al finanziamento delle posizioni organizzative, con conseguente riduzione rispetto al fondo ex art. 67 e con conseguente rideterminazione della somma destinata nel 2021 al finanziamento della predetta area delle PO ad € 45.000,00.

Vengono di seguito identificate le risorse complessivamente destinabili alla contrattazione integrativa dell'anno, una volta dedotte le risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti ammontanti a complessivi € 125.000,00 già comprensive dei differenziali ex nuovo contratto nonché le risorse necessarie per corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, ammontanti a complessivi € 17.000,00. Si prende atto, invece, che le risorse necessarie



per corrispondere l'indennità di staff al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 non sono al momento individuabili.

Pertanto le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione integrativa riferita all'anno 2021 ammontano ad € 140.700,62, di cui € 86.641,67 teoricamente destinabili ad utilizzi stabili ed € 54.058,95 da destinarsi ad utilizzi variabili, da confermarsi parzialmente a consuntivo, come sopra precisato.

Nel rispetto dei criteri generali definiti dall'art. 1 sopra citato nonché delle prescrizioni contrattuali, le risorse vengono destinate agli utilizzi definiti dall'art. 68 CCNL 21 maggio 2018, tenuto conto che la contrattazione integrativa deve destinare ai premi correlati alla performance organizzativa, ai premi correlati alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di lavoro festivo e ai compensi per specifiche responsabilità la parte prevalente delle risorse variabili.

Inoltre deve essere destinata alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

In particolare per la CCIAA di Cremona l'importo delle risorse variabili ammonta per il 2021 a € 54.058,95, come sopra specificato.

Art. 2 Utilizzi ex art. 68, 2° comma, lett. J) Progressioni economiche con decorrenza 1 gennaio 2021

Tenuto conto inoltre della necessità che le progressioni economiche trovino finanziamento nelle risorse stabili, ma in modo tale che venga comunque sempre riservata una quota significativa alla incentivazione della performance, nell'ambito degli utilizzi complessivi la quota da destinare alle nuove progressioni economiche riferite all'anno 2021, sulla base delle procedure definite dall'art. 3 dell'accordo di parte normativa, è definita in modo conseguente ed ammonta ad € 5.000,00 in ragione d'anno, con decorrenza fissata al 1 gennaio 2021. Vengono altresì definiti i contingenti massimi per ogni categoria entro i quali si procederà al riconoscimento delle progressioni economiche.

Art. 3 Utilizzi ex art. 68, 2° comma, lett. a) Premi correlati alla performance organizzativa

I premi correlati alla performance organizzativa ammontano ad € 34.000,00.

I premi verranno erogati a valle del ciclo della performance, sulla base dei criteri di cui al CCDI di parte normativa, in attuazione del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n° 128 del 30 ottobre 2018 aggiornato per l'annualità 2021 con determinazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta n° 6 del 27 gennaio 2021, previo parere dell'OIV e del Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 4 Utilizzi ex art. 68, 2° comma, lett. b) e art. 69 Premi correlati alla performance individuale

I premi correlati alla performance individuale ammontano complessivi € 80.760,62.

All'interno della somma destinata alla performance individuale, un importo pari ad € 15.000,00 verrà riconosciuto al personale in relazione al riconoscimento della partecipazione di alcuni dipendenti camerale a specifici progetti del singolo servizio, assegnati dalla Dirigenza e soggetti a valutazione annuale, risultanti dal sistema di valutazione.



I premi verranno erogati a valle del ciclo della performance sulla base dei criteri di cui al CCDI di parte normativa in attuazione del sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n° 128 del 30 ottobre 2018 aggiornato per l'annualità 2021 con determinazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta n° 6 del 27 gennaio 2021, previo parere dell'OIV e del Collegio dei Revisori dei Conti.

Dall'esercizio 2019 si dà attuazione all'istituto di cui all'art. 69 (cd. Maggiorazione del premio individuale).

Si conferma che la misura della maggiorazione è fissata nel 30% del valore medio pro capite del premio individuale ed è stato calcolato con il metodo della distribuzione proporzionale e ponderata (media dei presenti effettivi al 1.1.2021) su un totale di 41 dipendenti della somma di complessivi € 80.760,62:

categoria A € 505,00

categoria B/B3 € 549,00 (ponderazione effettuata su valore mediano di sviluppo)

categoria C € 602,00

categoria D € 655,00

Le parti concordano altresì che la maggiorazione venga corrisposta ad un solo dipendente per ogni categoria per una quota quindi pari al 12% dei dipendenti e per un importo totale da destinare alla maggiorazione pari ad € 2.859,00. A questo solo fine la categoria B e la categoria B3 vengono considerate un'unica categoria con riconoscimento di due premi.

Ne consegue che all'interno della somma complessiva destinata alla performance individuale pari ad € 80.760,62, € 15.000,00 verranno riservati ai compensi per particolari obiettivi, € 2.859,00 alla maggiorazione del premio individuale ed €

62.901,62 ai premi relativi alla performance individuale.

Art. 5 Utilizzi ex art. 68, 2° comma lett. c) e d)

Indennità per particolari condizioni di lavoro e lavoro festivo

La somma destinata all'indennità per particolari condizioni lavorative ammonterà ad € 240,00, nel rispetto dei criteri generali definiti nel contratto di parte normativa.

La somma destinata al lavoro festivo ammonterà ad € 200,00

Art. 6 Utilizzi ex art. 68, 2° comma lett. e)

Indennità per particolari responsabilità

La somma corrispondente al riconoscimento delle indennità di responsabilità nel rispetto dei criteri generali di parte normativa nonché delle responsabilità già assegnate all'inizio dell'esercizio ammonta ad € 20.500,00, il valore minimo rimane fissato in € 800,00 ed il valore massimo viene portato ad € 3.000,00.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:



FONDO ANNUO PROGRESSIONI 68 comma 2 lett J)	5.000,00
PREMI CORRELATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 68 comma 2 lett a)	34.000,00
PREMI CORRELATI PERFORMANCE INDIVIDUALE 68 comma 2 lett b)	80.760,62 di cui € 15.000,00 destinati ai compensi per particolari obiettivi, € 2.859,00 alla maggiorazione del premio individuale ed € 62.901,62 ai premi relativi alla performance individuale
INDENNITA' DISAGIO 68 comma 1 lett.c)	240,00
LAVORO FESTIVO 68 comma 1 lett.d)	200,00
INDENNITA' RESPONSABILITA' 68 comma 1 lett. e)	20.500,00
totali su risorse stabili/variabili	140.700,62

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto integrativo stipulato nell'anno 2020 relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2020.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano il sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n° 128 del 30 ottobre 2018 aggiornato per l'annualità 2021 con determinazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta n° 6 del 27 gennaio 2021, previo parere dell'OIV e del Collegio dei Revisori dei Conti.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il contratto prevede nuove progressioni economiche che saranno predisposte secondo criteri di selettività. In particolare l'importo complessivo destinato alle nuove progressioni economiche ammonta ad € 5.000,00, pari all'1,83% delle risorse stabili



complessive e al 5,77% delle risorse stabili disponibili per la contrattazione. Inoltre l'accesso alle selezioni verrà riservato solo al personale che abbia almeno 3 anni di permanenza nella posizione economica inferiore, a fronte di una previsione contrattuale pari ad almeno 2 anni. Le progressioni verranno riconosciute a fronte di un contingente massimo per ogni categoria in conformità ai criteri definiti dal CCNL.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi contenuti nel piano della performance, si attende un conseguente incremento della produttività del personale

Si ricorda preliminarmente che il Piano della Performance è strutturato in tre livelli: missioni/aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi. A tali aree strategiche di intervento corrispondono altrettanti obiettivi strategici ricadenti sulle strutture operative. Per alcune aree strategiche sono stati individuati indicatori di outcome, mentre per ognuna degli obiettivi strategici sono stati individuati indicatori di output, in entrambi i casi triennali. Gli obiettivi strategici sono stati infine articolati in obiettivi operativi, assegnati alla responsabilità dirigenziale per i quali sono stati ugualmente individuati indicatori di output annuali. I budget direzionali sono stati infine costruiti in derivazione dai soprastanti livelli così da razionalizzare la pianificazione operativa, semplificare la reportistica e la conseguente rendicontazione e di armonizzarla con il sistema di valutazione nonché di assegnazione dei livelli di responsabilità nella struttura. La pianificazione operativa è stata strutturata sul livello del cd. Intervento.

Il livello degli interventi coincide con l'assegnazione delle relative responsabilità ai soggetti interessati (personale incaricato di posizione organizzativa e personale di Categoria C e D), e consente di identificare i dipendenti coinvolti, a vario titolo, sul singolo intervento, con la relativa percentuale di impiego. A tale articolazione della pianificazione operativa è conseguita pertanto la strutturazione di un sistema di valutazione personalizzato per i dipendenti, così articolato:

- 1. Sezione 1** Performance organizzativa articolata in una selezione degli obiettivi ricavabili dal Piano della Performance e ulteriormente suddivisa in Obiettivi di Ente e in Obiettivi gestionali della Struttura di appartenenza
- 2. Sezione 2** Performance obiettivi individuali destinata ad individuare gli obiettivi operativi individuali o di gruppo che vedono il coinvolgimento del singolo dipendente secondo il livello di partecipazione di volta in volta individuato (Responsabile o Collaboratore)
- 3. Sezione 3** Performance su comportamenti organizzativi destinata ad individuare i parametri di valutazione della prestazione individuale declinati rispetto a tutti gli obiettivi che lo vedono coinvolto sia come responsabile sia come collaboratore.

Le 3 sezioni hanno un peso relativo definito dal SMVP e le ulteriori sottoarticolazioni delle medesime hanno ugualmente un peso relativo, definito nel SMVP che conduce ad un'unica valutazione finale rapportata a 100, mediante il sistema delle pesature.

Una ulteriore sezione è destinata ad accogliere i cd. progetti speciali, cioè quegli obiettivi particolari a cui saranno correlati compensi incentivanti preventivamente definiti e commisurati a specifici risultati.



Anche la valutazione dei soggetti incaricati di posizione organizzativa nonché dei dirigenti ha seguito un'articolazione analoga, opportunamente ricalibrata e riponderata.

Una ulteriore sezione è destinata ad accogliere la valutazione dell'esperienza professionale maturata negli specifici ambiti di riferimento, al fine di addivenire all'attribuzione delle progressioni orizzontali.

Si ribadisce che il sistema di misurazione e valutazione della performance oggi in vigore presso l'Ente è fondato sui seguenti criteri generali:

- costituire la base di un sistema di valutazione finalizzato allo sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di semplicità e trasparenza;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- promuovere una moderna cultura organizzativa;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- rendere i collaboratori consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto e di integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello di comunicazione interna.

A tal fine vengono individuati annualmente - con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all'inquadramento dei dipendenti – obiettivi e conseguenti risultati attesi. Tali obiettivi discendono quale naturale conseguenza dagli obiettivi assegnati al Segretario generale.

Dall'anno 2005 viene inoltre effettuata da ogni Dirigente all'inizio dell'esercizio una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi da realizzarsi nell'anno. Nel corso della conferenza di servizio viene altresì distribuita e declinata con riguardo agli obiettivi specifici dell'anno la scheda di valutazione che rappresenta lo strumento dell'intero processo, ma che non si sostituisce ad esso.

A metà anno si attua un momento di monitoraggio con ciascun dipendente sui risultati raggiunti sino a quel momento, anche allo scopo di poter adottare interventi correttivi.

Al termine dell'esercizio e sulla base dei risultati raggiunti nell'anno dalla Camera di Commercio di Cremona validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il Dirigente effettua la valutazione finale. La consegna personale della valutazione da parte del Dirigente al dipendente ne consente un'analisi più partecipata.

Cremona, 14 luglio 2021

FIRMATO
IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Maria Grazia Cappelli