



Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bergamo per il triennio 2018–2020 e accordo economico 2018

(art. 40 co. 3-sexies D.Lgs. 165/2001 - artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999)

PREMESSA

L'art 40, co. 3-sexies, del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e una relazione tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis co. 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19.7.2012 con circolare n. 25 il MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi disponibili gli schemi di tali relazioni, confermando altresì la procedura di controllo da parte del Collegio dei Revisori, ai sensi del citato comma 1 dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Le presenti relazioni illustrano l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Bergamo sottoscritto in data 16.11.2018 e relativo alla parte normativa per il triennio 2018-2020, ed economica riferita all'annualità 2018.

Si segnala che:

- con determinazione del Segretario Generale n. 10 del 22.1.2018 era stato costituito in via provvisoria il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 aggiornato poi con determinazione n. 211 del 5.10.2018 sulla base delle disposizioni contrattuali contenute nell'articolo 67 c. 1, c. 2 e c. 3 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018.

Il Fondo è stato costituito tenendo conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni normative previste dal D.Lgs. 75/2017.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI BERGAMO PER IL TRIENNIO 2018-2020 E ACCORDO ECONOMICO 2018

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 16.11.2018 Contratto 3.12.2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018-2020 e annualità economica 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente Maria Paola Esposito Componenti Vendramin Andrea Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP, CISL-FPS.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Camera di Commercio di Bergamo con contratto a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o in telelavoro o in smart working
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> a) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance b) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche c) indennità correlata alle condizioni di lavoro d) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e) indennità responsabile tutela consumatori f) correlazione tra compensi professionali aggiuntivi e retribuzione di risultato g) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo h) linee di indirizzo e criteri per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro i) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale j) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore k) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare l) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro m) disciplina transitoria incarichi di posizione organizzativa n) servizi pubblici essenziali



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Il Collegio dei Revisori ha redatto la certificazione in data 22.11.2018
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il <u>Piano della performance</u> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione n. 2 del 26.1.2018, ed è stato poi aggiornato con deliberazione n. 79 del 20.7.2018
		Il <u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u> previsto dall'art.10 del D.Lgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione della Giunta n. 3 del 26.1.2018
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 sul sito istituzionale dell'Ente www.bg.camcom.it nell'apposita sezione " <i>Amministrazione trasparente</i> "
	La Relazione sulla performance 2018, cui sarà subordinata l'erogazione delle risorse oggetto di contrattazione, secondo i principi contenuti nel Contratto integrativo e dell'accordo economico oggetto della presente Relazione, sarà approvata dalla Giunta e oggetto di valutazione/validazione da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'articolo 14 c. 6 del D.Lgs. 150/2009 nel corso del 2019. Sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente all'esito della valutazione/validazione.	
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

a) articolato contrattuale:

Art. 1: *quadro normativo e contrattuale*

Delinea il contesto normativo e contrattuale nel quale si inserisce il CCDI

Art. 2: *ambito e periodo di applicazione*

Definisce l'ambito di applicazione (tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente della Camera di Commercio di Bergamo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, in telelavoro/smart working, compreso il personale comandato o distaccato), durata, decorrenza ed efficacia

Art. 3: *Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*

Vengono indicati i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'articolo 67 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, alle varie finalità indicate all'art. 68 del medesimo CCNL e si richiamano i principi/criteri generali del sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente e, nello specifico, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale

Art. 4: *Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche*

Nel limite delle risorse (di cui all'articolo 67 c. 1 e 2 del CCNL 21.5.2018) annualmente destinate a tale finalità, vengono ridefiniti i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, nel rispetto del dettato di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 che, tra le altre regole, impone di tener conto nella valutazione delle risultanze delle valutazioni del triennio che precede l'anno in cui si adotta la decisione di attivazione dell'istituto

Art. 5: *Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis*

Si disciplinano i criteri, le fattispecie e il procedimento per l'attribuzione dell'indennità di disagio e di maneggio valori, quale indennità correlata alle condizioni di lavoro previste dall'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali 2016-2018

Art. 6: *Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità*



Si disciplinano i criteri, le fattispecie e il procedimento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 1 del CCNL 21.5.2018

Art. 7: Indennità responsabile tutela consumatori e della fede pubblica

Si disciplina l'indennità spettante al responsabile della tutela del consumatore e della fede pubblica o suo delegato per le operazioni e i concorsi a premio

Art. 8: Correlazione tra i compensi professionali aggiuntivi e la retribuzione di risultato

Si disciplina la correlazione tra compensi professionali all'Avvocato dell'Ente e retribuzione di risultato

Art. 9: Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 72 c. 3 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, le parti concordano sui criteri adottati dall'Ente nell'ambito del sistema di welfare integrativo finora adottato.

Art. 10: Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Le parti danno atto e approvano le linee di indirizzo e i criteri generali adottati dall'ente ed esplicitati all'interno del Documento di valutazione del rischio e del Documento di valutazione dello stress lavoro correlato, redatti con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno, del medico del lavoro e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza interno.

Art. 11: Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Le parti convengono sulla possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018

Art. 12: Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore

Si rinvia alle disposizioni già adottate dall'Ente con ordine di servizio

Art. 13: Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Le parti danno atto della specifica articolazione oraria concessa per la conciliazione dei tempi famiglia lavoro

Art. 14: Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Le parti convengono sulla promozione di percorsi formativi dedicati al fine di un miglioramento ed accrescimento delle competenze professionali anche in relazione al rilievo organizzativo assunto dalla costante innovazione tecnologica

Art. 15: Disciplina transitoria incarichi di posizione organizzativa

Gli incarichi di posizione organizzativa sono confermati nelle more dell'approvazione del nuovo assetto delle stesse. Sono disciplinati in sede di contrattazione l'eventuale incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative l'eventuale ampliamento del Fondo è valutato previo confronto tra le parti.

Art. 16: Servizi pubblici essenziali

Vengono riconfermati i servizi ritenuti essenziali in occasione di sciopero e di assemblea del personale e il contingente minimo di personale da destinarvi nel rispetto dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19.9.2002, come già previsto nel CCDI 2013-2015.

Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti

a) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con titolo III del d.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

La bozza di CCDI sottoscritto dalle parti enuncia all'articolo 3 sopra richiamato i fondamentali principi e i criteri generali ai quali si informa il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dall'ente con deliberazione di Giunta n. 117 dell'11 ottobre 2017, legati a:

- valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, in luogo della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità, la lealtà e l'iniziativa individuale;
- migliore qualità complessiva dei servizi forniti;



- migliore impiego delle risorse umane;
- cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

In particolare, il SMVP esplicita come il sistema premiante trovi il suo fondamento nell'efficace gestione del ciclo della performance, che consiste nell'insieme delle attività finalizzate a garantire l'indirizzo, il coordinamento e il controllo dell'operato dell'Ente, in coerenza con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio di cui al D.P.R. 254/2005. A tale scopo il sistema prevede un forte coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) al quale spetta, oltre alla validazione della relazione sulla Performance necessaria ad attestarne la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni, anche il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali e il monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di validazione della performance individuale.

Il SMVP basa la valutazione su tre diversi ambiti: la *performance organizzativa* – che esprime il contributo in termini di risultato dell'intero Ente (o sua articolazione) al raggiungimento di determinati obiettivi – la *performance individuale* – che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente in termini di risultati raggiunti – e le *competenze* e i *comportamenti* - tenuti nello svolgimento del proprio lavoro.

E' infine prevista la quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuito un incremento di premio fra coloro che abbiano ottenuto le valutazioni più elevate.

b) Illustrazione e specifica attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 150/2009 (previsione di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Il contratto decentrato stabilisce i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e dei principi stabiliti dal decreto Legislativo 150/2009, in virtù del loro stretto collegamento, con le risultanze della valutazione dell'ultimo triennio, che prende in considerazione il grado di raggiungimento di obiettivi, l'apporto individuale al raggiungimento degli stessi, nonché l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti/attitudini possedute.

c) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del d.lgs.150/2009

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo l'Ente si attende una stretta correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità assegnate e effettivo esercizio delle stesse.

In particolare questa Camera ritiene che il contratto integrativo si inserisca quale elemento conclusivo del più ampio processo di programmazione degli obiettivi dell'Ente, reso più significativo dall'adozione del Piano della performance.

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

==

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018 è stato costituito in via provvisoria con determinazione n. 10 del 22.1.2018, successivamente aggiornato con riferimento alle risorse stabili e variabili con determinazione n. 211 del 5.10.2018 per adeguamento alle nuove regole di costituzione stabilite dall'art. 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto il 21.5.2018.

La Giunta con deliberazione 115 del 26.10.2018 ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi a cui attenersi nell'attività di contrattazione decentrata.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

L'articolo 67 c. 1 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 che ridefinisce le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate, prevede *“A decorrere dall'anno 2018 il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'articolo 31 c. 2 del CCNL 22.1.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32 c. 7 del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017 per gli incarichi di alta professionalità: risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate in dettaglio dall'art. 31 c. 2 del CCNL 22.1.2004, nonché da quelle introdotte dai successivi rinnovi contrattuali, aventi le caratteristiche di certezza e stabilità”*.

Si precisa che l'importo delle risorse di cui all'art. 32 c. 7 del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 ivi previsto (€ 5.570), nel corso dell'anno 2017 è stato utilizzato dall'Ente considerata la presenza nell'ordinamento interno di n. 3 alte professionalità; pertanto tale risorsa non può confluire nell'importo unico consolidato delle risorse decentrate stabili (I.U.C.), ma deve essere tolto al pari di tutti gli importi riguardanti i titolari di posizione organizzativa.

Risorse decentrate stabili I.U.C.	€ 786.772,72
CCNL 1.4.1999 Art. 14 c. 4 economie conseguenti alla riduzione del 3% straordinario	€ 2.885,00
CCNL 1.4.1999 – art. 15 c. 1 lett A) e B) CCNL 6.7.1995 art. 31	€ 535.283,00
CCNL 1.4.1999 – art. 15 c. 1 lett. G) risorse già destinate per l'anno 1998 ai LED	€ 25.365,00
CCNL 1.4.1999 – art. 15 c. 1 lett h) risorse destinate alla corresponsione di indennità ex VIII Livello – art. 37 C. 4 CCNL 6.7.1995	€ 1.549,00
CCNL 1.4.1999 – art. 15 c. 1 lett. j) 0,52% monte salari 1997 esclusa quota relativa alla dirigenza	€ 12.270,00
CCNL 1.4.1999 – art. 15 c. 1 lett. l) – le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	€ 8.263,00
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 – R.I.A. e assegni ad personam personale cessato dall'1.1.2000	€ 82.866,72
CCNL 5.10.2001 – art. 4 c. 1 – 1,1% monte salari 1999 esclusa quota per la dirigenza	€ 30.488,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 – 0,62% monte salari 2001, esclusa quota per la dirigenza	€ 17.267,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2/4 – 0,50% monte salari 2001, esclusa quota per la dirigenza (inf. 41% delle entrate correnti)	€ 13.925,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 4 – 0,50% monte salari 2003, esclusa quota dirigenza	€ 13.773,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 5 – 0,60% monte salari 2005, esclusa quota dirigenza	€ 18.675,00
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 – parte incremento stabile delle dotazioni organiche	€ 1.470,00
CCNL 22/01/2004 dichiarazione congiunta n° 14 – integrazioni per aumenti contrattuali personale beneficiario di progressione economica CCNL 22.1.2004/ 9.5.2006 / 11.4.2008 / 31.7.2009	€ 22.693,00
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	- € 85.500,00
IMPORTO CONSOLIDATO NETTO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 701.272,72

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

In base a quanto stabilito dall'art. 67 c. 2 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, "l'importo unico consolidato (UIC) così come determinato ai sensi del c. 1 è suscettibile di essere incrementato stabilmente da alcune voci ivi previste".

Per quanto concerne il fondo 2018 sono previste le seguenti risorse aggiuntive:

- incremento previsto dalla lett. b): importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. I differenziali sono stati quantificati sulla base del personale in servizio alla data di decorrenza degli incrementi contrattuali: 1.1.2016 (€ 1.025,70), 1.1.2017 (€ 2.124), 1.3.2018 (€ 5.093,21) per un importo complessivo pari a € 8.242,70.

I differenziali relativi agli anni 2016 e 2017 sono stati oggetto di aggiornamento dei rispettivi conti annuali.

- incremento previsto dalla lett. c): importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità del personale cessato dal servizio che confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno.

Art. 67 c. 2 lett. B) CCNL 21.5.2018: l'importo di cui al c. 1 è stabilmente incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 8.242,00
Art. 67 c. 2 lett. C) CCNL 21.5.2018: importo corrispondente alla RIA del personale cessato che confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	€ 2.929,42
TOTALE	€ 11.171,42

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse stabili sono integrate annualmente con risorse variabili aventi caratteristiche di incertezza, eventualità e di variabilità nel tempo le quali, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente. La quantificazione delle risorse variabili avviene sulla base delle fonti di finanziamento individuate e richiamate in dettaglio dall'art.67 c. 3 del CCNL 21.5.2018.

Tali risorse derivano dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti, nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 67 c. 3 lett a) concorsi a premio - art. 67 c. 3 lett. e) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1999 e art. 67 c. 3 lett c - compensi avvocatura interna

Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018: compensi concorsi a premio ai sensi art. 9 D.P.R. 430/2001	€ 2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21.5.2018: risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 1.4.1999	€ 36.720,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018: compensi per avvocatura interna	€ 9.800,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2018	€ 48.520,00

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

L'art. 67 al c. 7 del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede che "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15 c. 5 deve comunque avvenire, complessivamente nel rispetto dell'art. 23 c. 2 del decreto legislativo 75/2017". Quest'ultimo a sua volta dispone "a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinata annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 c. 236 della Legge 208/2015 è abrogato".

In base alla sopra citata normativa, pertanto, il limite da non superare a decorrere dall'1.1.2017 è costituito dal fondo 2016 nell'importo determinato al netto delle decurtazioni normativamente previste e depurato delle voci non soggette a vincolo; inoltre a partire dal 2017 e fino a diversa disposizione, non opera più il vincolo della riduzione del fondo per la diminuzione del personale in servizio.

In applicazione delle disposizioni sopra citate, per quanto concerne la decurtazione necessaria alla riconduzione del fondo 2018 all'importo determinato per l'anno 2016, gli importi da mettere a confronto sono quelli dei rispettivi anni al netto delle poste neutre e precisamente: € 758.823 per l'anno 2016 e € 791.702,14 per l'anno 2018. Risulta pertanto necessario operare una riduzione sul fondo 2018 pari a € 36.664 comprensiva della decurtazione di cui all'art. 1 c. 456 della legge 147/2013.



Descrizione	Valori
Risorse decentrate stabili IUC 2018	€ 786.772,72
Integrazione risorse stabili 2018 – soggette alle limitazioni ai sensi del D. Lgs. 75/2017 (RIA)	€ 2.929,42
Integrazione risorse variabili 2018 - soggette alle limitazioni ai sensi del D. Lgs. 75/2017	€ 2.000,00
Totale risorse soggette alle limitazioni ai sensi del D. Lgs. 75/2017	€ 791.702,14
Decurtazione prevista dall'art. 23 c. 2 del decreto legislativo 75/2017	- € 36.664,00
Totale risorse al netto delle decurtazioni	€ 755.038,14
Incremento risorse stabili - non soggette a vincoli	€ 8.242,00
Incremento risorse variabili - non soggette a vincoli	€ 46.520,00
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 809.800,14
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	- € 85.500,00
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 724.300,14

In applicazione delle suddette disposizioni vengono confermate le seguenti decurtazioni:

- riduzione per somme eccedenti il limite già operate, ai sensi art. 9 c. 2 bis DL 78/2010 – Legge 147/2013 pari a € 20.311;
- riduzione operata sulla costituzione del fondo del 2016 ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 pari a € 16.353.

La sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 19/2018 ha confermato che gli aumenti contrattuali introdotti con il CCNL 21.5.2018, pertanto anche gli incrementi derivanti dai differenziali di PEO, non sono da computare ai fini della verifica del rispetto dei limiti di cui all'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.

Infine preso atto che ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 a decorrere dall'anno 2018 l'IUC risulta costituito dalle risorse decentrate stabili decurtate delle risorse che gli Enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni, detto importo è già riportato nella sezione I (€ 85.500).

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti

Descrizione	Valori €
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto della decurtazione permanente	755.038,14
Decurtazione prevista dall'art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018	- 85.500,00
Risorse non soggette a vincolo stabili	8.242
Risorse non soggette a vincolo variabili	46.520
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	724.300,14

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si ricorda che, secondo il disposto dell'art. 67 c. 1 e dell'art. 15 c. 5 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono estrapolate dal fondo delle risorse decentrate e sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Si ritiene di dare evidenza delle stesse anche in questa sezione, trattandosi di risorse non più qualificabili come risorse decentrate e pari a € 85.500

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non specificatamente regolate dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Descrizione	Valori €
Progressioni economiche all'interno della categoria storiche – art. 16 CCNL 21.5.2018	208.000
Indennità ex VIII livello – art. 37 c. 4 CCNL 1995	1.485
Indennità di comparto – art. 33 CCNL 22.1.2004	42.000
TOTALE	251.485



Sezione II – Destinazioni regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Descrizione	Valori €
Performance – art. 68 c. 2 CCNL 21.5.2018	404.315
Progressione economica all'interno della categoria dell'anno di riferimento – art. 16 CCNL 21.5.2018	12.500
Indennità di maneggio valori disagio/condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL 21.5.2018	1.800
Indennità responsabile tutela consumatori e fede pubblica	400
Compenso per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018	44.000
Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge – art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 avvocato dell'Ente	9.800
TOTALE	472.815

Tali risorse sono utilizzate, come prevede il CCNL, per erogare compensi strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

=

Sezione IV – Sintesi della definizione delle quote di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Descrizione	Valori €
Totale risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dalla stessa	251.485
Totale destinazioni specificatamente regolate da contratto integrativo	463.015
Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge	9.800
Eventuali destinazioni ancora da regolare	0
TOTALE	724.300

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Si tratta delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative estrapolate dal fondo delle risorse decentrate e poste a carico del bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 67 c. 1 e dell'art. 15 c. 5 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 pari a € 85.500

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

- a. *Rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità*

Le risorse stabili al netto delle decurtazioni sono superiori alle destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa riportate nella tabella di cui alla sezione I (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII livello) nonché nella tabella di cui alla sezione II (progressioni orizzontali dell'anno di riferimento); pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Descrizione	Valori €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione – al netto delle decurtazioni per l'anno 2018	761.280
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. I	- 251.485
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. II (PEO)	- 12.500
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sezione V – risorse allocate all'esterno del fondo per posizioni organizzative	- 85.500
Differenza a disposizione per le destinazioni di natura stabile/variabile	411.795

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. I risultati attesi a cui è collegata la valutazione del personale e l'erogazione della premialità sono descritti nel Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'Ente, in coerenza con le previsioni del decreto legislativo 150/2009, con deliberazione n. 117 dell'11.10.2017.

I risultati attesi ai quali è correlata la valutazione del personale e l'erogazione della premialità sono descritti nel Piano della Performance adottato dall'Ente con deliberazione n. 2/2018 e aggiornato con deliberazione n. 79/2018.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'intero ciclo della Performance è sottoposto alla supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'utilizzo della quota del fondo destinata alla premialità si basa sui criteri concordati nell'ambito del CCDI 2018-2020.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate dal Fondo per la contrattazione decentrata

I criteri stabiliti nel CCDI 2018-2020 consentiranno l'attribuzione di progressioni economiche sulla base di valutazioni improntate al principio della selettività definito dal D.Lgs. 150/2009, tenuto conto della valorizzazione delle competenze, del collegamento alle valutazioni individuali e considerato che le risorse utilizzabili a tal fine corrispondono per l'anno di riferimento all'1,5% delle risorse stabili a disposizione.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2017 e 2016

COSTITUZIONE FONDO	Anno 2018 euro	Anno 2017 euro	Anno 2016 euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	797.944,14	791.465,00	792.587,00
Risorse variabili	48.520,00	44.174,00	43.052,00
Somme non soggette a vincolo	54.762,00	46.674,64	41.177,00
Totale Fondo soggetto al limite (art. 9 c. 2 bis D.L. 78 e art. 1 comma 236, della Legge n. 208/2015)	791.702,14	794.462,00	794.462,00
Decurtazione permanente	-20.311,00	-20.311,00	-20.311,00
Riduzione del fondo ai sensi art. 1 comma 236, della Legge n. 208/2015	-16.353,00	-15.328,00	-15.328,00
Totale fondo decurtato	755.038,14	758.823,00	758.823,00
Somme non soggette a vincolo	54.762,00	46.674,64	41.177,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	809.800,14	805.407,64	800.000,00
di cui Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	85.500,00	67.100	67.100

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo anno 2018 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2017

Descrizione	Fondo 2018	Fondo 2017	Differenze
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 251.485	€ 254.359	-€ 2.874
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 472.815	€ 483.948	-€ 11.133
Destinazioni ancora da regolare	0	0	
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative	€ 85.500	€ 67.100	€ 18.400
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 809.800	805.407	€ 4.393



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 programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato con un sistema di controllo del budget su singoli conti economici in modo da tutelare correttamente i limiti di spesa indicati a preventivo. Le somme necessarie al finanziamento delle risorse decentrate sono pertanto garantite da appositi stanziamenti nell'ambito del preventivo economico e del budget dirigenziale di competenza.

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

Il limite di spesa relativo al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del 2016 risulta rispettato come evidenziato nella tabella Modulo III.

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

Il bilancio preventivo 2018 della Camera di Commercio di Bergamo è stato approvato con deliberazione del Consiglio n. 18/C del 14.12.2017.

Preso atto della novità introdotta dall'art. 15 c. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018 relativa al consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative secondo quanto previsto dall'art. 67 c. 1, l'Ente ha provveduto con deliberazione di Consiglio n. 5 del 28.9.2018 di aggiornamento al preventivo 2018 all'istituzione di un nuovo conto di bilancio: 321015 "retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative" nel quale sono state fatte confluire le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al conto "321006".

In aggiunta ai conti sopra indicati vengono movimentati anche ulteriori conti per quanto concerne le voci da finanziare a carico del bilancio per accogliere gli oneri riflessi e l'Irap sulle retribuzioni di natura accessoria.

Pertanto si attesta complessivamente la necessaria disponibilità per il finanziamento delle voci di destinazione del fondo.

IL SEGRETARIO GENERALE

Maria Paola Esposito

Si provvederà, come previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, a pubblicare il CCDI e la presente relazione sul sito web della Camera di Commercio nella sezione "Amministrazione trasparente".

