

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE
(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

ANNO 2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO I. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	2 novembre 2015 (ipotesi di accordo) 11 novembre 2015 (accordo)	
Periodo temporale di vigenza	2015	
Composizione della delegazione trattante	Amministrazione: Mauro Temperelli Anna Deligios Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L., CSA Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L.	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata - Progressioni economiche anno 2015 - Trattamenti accessori collegati alla performance - Compensi riferiti all'organizzazione del lavoro 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione del collegio dei revisori dei conti in data 5 novembre 2015
	Attestazione rispetto degli obblighi di legge (inadempimento comporta sanzione divieto erogazione retribuzione accessoria)	Il Piano della Performance 2015-2017 è stato adottato con determinazione d'urgenza del Presidente n.1 in data 23 gennaio 2015, ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n. 5 in data 5 febbraio 2015. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"

		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, integrato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2015-2017, è stato adottato con determinazione d'urgenza del Presidente n.2 in data 23 gennaio 2015, ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n.5 in data 5 febbraio 2015. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"</p>
		<p>L'obbligo di cui al comma 8 dell'articolo 11 d.lgs. 150/2009 è stato assolto con pubblicazione delle informazioni richieste nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet della Camera di Commercio di Varese; l'obbligo di cui al comma 6 del medesimo articolo è stato assolto con la pubblicazione sul sito internet di strumenti audiovisivi di presentazione degli obiettivi dell'ente</p>
		<p>La Relazione della performance è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n.33 in data 14 aprile 2015 ed è stata validata da parte dell'OIV ai sensi del d.lgs. 150/2009 (delibera CIVIT n. 6-2012) in data 22 aprile 2015</p>
Eventuali osservazioni		

MODULO II. **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)

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE

L'accordo regola, ai sensi dell'articolo 4, comma 2 del contratto collettivo comparto Regioni e autonomie locali - personale non dirigente, sottoscritto in data 1 aprile 1999, i criteri per la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse a disposizione della contrattazione decentrata ai diversi istituti contrattuali.

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata sono ripartite in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali attribuite e della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative;
- attribuire progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2015, ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance
- erogare le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio secondo i criteri stabiliti
- assicurare la corresponsione di compensi di produttività realmente incentivanti secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto.

Sulla base dei criteri individuati le disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2014, pari a euro 660.697,69, sono destinate come di seguito indicato, secondo quanto stabilito dall'articolo 17 del medesimo contratto.

produttività	Euro 220.553,24.=
indennità di comparto	Euro 44.000,00.=
progressione economica	Euro 175.000,00.=*
progressione economica anno 2015	Euro 20.000,00.=
retribuzione di posizione posizioni organizzative	Euro 74.000,00.=
retribuzione di risultato posizioni organizzative	Euro 18.500,00.=
alte professionalità (anni dal 2003 al 2015)	Euro 56.644,45.=
organizzazione del lavoro	Euro 52.000,00.=

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il contratto disciplina, ai sensi dell'articolo 5 del ccnl 31 marzo 1999, l'attribuzione di progressioni economiche per l'anno 2015 (ultima attribuzione di progressioni risale all'anno 2009) ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance secondo i principi fissati dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2209.

Le risorse economiche destinate a tale istituto, pari a euro 20.000,00, che trovano copertura nella parte stabile del fondo, consentono infatti l'attribuzione della progressione ad un numero massimo di dipendenti pari a circa 21/24.

La selezione per l'assegnazione dei miglioramenti economici per l'anno 2015 sarà effettuata attraverso il sistema di valutazione approvato con determinazione n. 314 in data 17 luglio 2007, che prende in esame le competenze professionali espresse, al fine di individuare i dipendenti che danno prova di elevati livelli di professionalità nell'ambito degli standard richiesti e premiare quindi chi, nel tempo, dimostra di far meglio il proprio lavoro.

La valutazione del personale ai fini della progressione economica è articolata nelle seguenti 3 aree di apprezzamento:

- arricchimento professionale – insieme di esperienza, conoscenze, padronanza applicativa delle stesse, formazione che determinano una maggiore performance a parità di mansione;
- prestazioni – dimensione qualitativa e quantitativa della performance e dei risultati;
- elementi di contesto – comportamenti organizzativi, orientamenti, atteggiamenti, capacità individuali.

Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art 9 del CCNL del 11.4.2008, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Costituisce un ulteriore requisito di accesso alla selezione, anche in relazione al principio generale fissato dall'articolo 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il raggiungimento, nel triennio precedente l'anno di riferimento, di una valutazione media minima, nelle tre aree di apprezzamento per la valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività, non inferiore a 80 in ciascun anno.

TRATTAMENTI ACCESSORI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE

Le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità con esclusione di ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

La Camera di Commercio di Varese è un ente caratterizzato da una positiva spinta all'innovazione organizzativa, all'informatizzazione delle procedure, alla realizzazione di progetti ed iniziative per lo sviluppo economico-territoriale, all'adozione di misure per la semplificazione amministrativa.

A fronte di questo impegno, già da alcuni anni l'ente si è dotato di un sistema di monitoraggio delle proprie attività, i cui principi sono attualmente contenuti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 19 in data 24 marzo 2011, basato sull'individuazione di obiettivi ed indicatori per ciascuna area organizzativa e per ciascun ambito di programmazione, sull'attivazione di un controllo di gestione e controllo strategico, affidato ad una struttura interna che fa capo al Segretario Generale e supporta l'Organo Indipendente di Valutazione, come previsto dalle disposizioni ricavabili dagli articoli 8, 35 e 36 del DPR 254/2005 - "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio" nonché dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Per il 2015 i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire in attuazione dei programmi sono stati prefissati nel Piano della Performance, previsto dall'articolo 10 del citato decreto d.Lgs. 150/2009, approvato con determinazione d'urgenza del Presidente n.1 in data 23 gennaio 2015, ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n. 5 in data 5 febbraio 2015.

A questo sistema di monitoraggio è strettamente correlata, secondo una relazione a cascata, l'attività di valutazione della performance individuale del personale, finalizzata all'erogazione dei premi incentivanti, che a partire dal 2009 si sviluppa in una duplice dimensione:

- quantitativa: relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlate al sistema di obiettivi con specificazione di target e relativo peso
- qualitativa: relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze

L'attività di valutazione del personale è infatti incentrata sull'assegnazione di obiettivi individuali integrata dalla valutazione di competenze e comportamenti per quanto attiene il percorso di crescita professionale e il posizionamento organizzativo di ciascuna unità di personale, in un'ottica volta alla ricerca del miglioramento continuo. A tale percorso di sviluppo, sono collegati obiettivi di crescita e indicatori di prestazione misurabili alla cui effettiva realizzazione è subordinata la erogazione degli incentivi economici, a seguito di un attento processo annuale di verifica, articolato in più fasi, del grado di raggiungimento dei risultati prefissati.

Tra performance organizzativa, a livello di ente e di area, e performance individuale esiste uno stretto collegamento in quanto al grado di raggiungimento della prima è legata l'entità complessiva dei premi attribuiti al personale, poi distribuiti in base all'apporto individuale misurato sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente.

Il Piano della Performance ha individuato alcuni progetti strategici, interventi di razionalizzazione delle procedure e delle attività e interventi mirati al contenimento costi, ai quali sono stati correlati gli obiettivi assegnati al personale. L'allegato mostra una sintesi delle principali progettualità contenute nel Piano della Performance, delle positive ricadute che si attende i diversi interventi producano sull'efficienza dell'ente e sul sistema economico del

territorio. A tali progettualità, connesse a processi di riorganizzazione, razionalizzazione e miglioramento delle procedure e dei servizi, sono collegati gli incrementi delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 15 commi 2 e 5 del contratto collettivo nazionale comparto Regioni e autonomie locali – personale non dirigente, sottoscritto in data 1 aprile 1999.

COMPENSI RIFERITI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per quanto concerne i compensi riferiti all'organizzazione del lavoro l'accordo illustra, ai sensi dell'articolo 4 comma 2 lettera c) del contratto collettivo nazionale del 1 aprile 1999, le fattispecie, i criteri per la regolamentazione degli istituti destinati a compensare le figure professionali che svolgono funzioni di particolare, disagio e responsabilità. Tali compensi sono finalizzati a remunerare e incentivare comportamenti e prestazioni di lavoro con le particolari caratteristiche sopra evidenziate al fine di promuovere soluzioni organizzative migliorative dell'efficienza dell'ente e della qualità del servizio.

L'attribuzione dell'indennità di disagio prevista per il personale operante nell'ambito dell'unità organizzativa "servizi tecnici" viene riconosciuta nei casi di oggettivo utilizzo di particolari strumenti o attrezzature e non comporta il riconoscimento dell'attribuzione di mansioni superiori.

IL DIRIGENTE DELL'AREA
AREA RISORSE E PATRIMONIO
F.to Anna Deligios

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

MODULO I. **La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Risorse decentrate determinate, a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dall'articolo 31, comma 2 del contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto in data 22 gennaio 2004, al netto degli aumenti disposti dallo stesso contratto e delle somme relative alle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2004, distintamente esposte ai punti seguenti.

unico importo consolidato	251.124,64
---------------------------	------------

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di contratto collettivo nazionale di lavoro

Le cifre sono state oggetto di ridefinizione a seguito di rideterminazione dell'ammontare dei monte salari a base degli aumenti, in conformità a quanto previsto dalla circolare MEF n. 5 del 3 febbraio 2004 e dalla dichiarazione congiunta n.1 al contratto collettivo nazionale di lavoro del 11 aprile 2008 come illustrato in dettaglio nella sezione III.

articolo 32, comma 1, c.c.n.l. 22.1.2004	13.857,42
articolo 32, comma 4, c.c.n.l. 22.1.2004	11.175,34
articolo 32, comma 7, c.c.n.l. 22.1.2004	4.470,13
articolo 4, comma 4, c.c.n.l. 9.5.2006	10.236,01
articolo 8, comma 5, c.c.n.l. 11.4.2008	14.479,75

TOTALE	54.218,65
--------	-----------

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

rideterminazione per incrementi stipendiali (dichiarazione congiunta n. 14 c.c.n.l. 22.1.2004, n. 4 c.c.n.l. 9.5.2006 e n. 1 c.c.n.l. 31.7.2009)	17.880,72
--	-----------

articolo 4, comma 2, c.c.n.l. 5.10.2001 (RIA assegni ad personam cessazioni da 2004)	40.506,15
--	-----------

TOTALE	58.386,87
--------	-----------

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

TOTALE	363730,16
--------	-----------

Sezione II – Risorse variabili

- Risorse variabili

articolo 15, comma 1, lett. d), c.c.n.l. 1.4.1999 (30% introiti concorsi a premio – det. SG n. 428 del 22 dicembre 2003 e	33.529,35
---	-----------

accertamenti della conformità di strumenti di misura a requisiti prescritti - det. SG n. 81 del 8 marzo 2013)	
articolo 15, comma 1, lett. m), c.c.n.l. 1.4.1999	39.075,65
articolo 15, comma 1, lett. n), c.c.n.l. 1.4.1999	90.431,00
articolo 15, comma 2, c.c.n.l. 1.4.1999	22.415,66
articolo 15, comma 5 riorganizzazioni, c.c.n.l. 1.4.1999	32.000,00
recupero somme su rideterminazione monte salari (incrementi dal 2003 al 2014)	-9.682,35
TOTALE	207.769,31

L'ammontare complessivo delle risorse decentrate variabili, determinate secondo quanto stabilito dall'articolo 31, comma 3, del c.c.n.l. 22 gennaio 2004, è di euro 273.430,32.

La somma comprende tra l'altro:

- una quota pari al trenta per cento degli introiti derivanti dalle operazioni di concorso a premi e dei proventi dell'attività dell'ufficio metrico e riconducibili sul fondo a partire dal presupposto carattere di non obbligatorietà del servizio reso all'utenza che potrebbe essere alternativamente reso da altri soggetti (notai, laboratori accreditati); la norma citata prevede infatti "... *Con uno o più regolamenti, ... le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio ... per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento ... per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale ...*". Nel caso di specie si ritiene che le attività svolte dai funzionari camerale nell'ambito delle operazioni a premi e nell'ambito di talune funzioni dell'ufficio metrico non rientrino tra le prestazioni da rendere obbligatoriamente agli utenti. Per quanto riguarda i concorsi a premi la normativa prevede, infatti, che per ogni operazione venga individuato un soggetto garante della regolarità delle procedure di assegnazione dei premi e di chiusura, nella figura di un Notaio o del Funzionario camerale delegato dal responsabile delle attività finalizzate alla tutela dal consumatore e della fede pubblica il quale avrà l'obbligo di assistere ad ogni fase delle operazioni di assegnazione dei premi, relativamente ai concorsi, con ogni onere a carico del promotore. L'alternatività dei soggetti fa ritenere che l'intervento del funzionario camerale, pur svolgendosi nell'ambito di funzioni istituzionali con riferimento alla natura stessa dell'ente di appartenenza, non sia qualificabile come servizio obbligatorio. Anche con riferimento all'attività di accertamento della conformità di strumenti di misura a requisiti prescritti la normativa prevede che la Camera di Commercio possa alternativamente affidare lo svolgimento dell'attività di verifica periodica a soggetti privati accreditati in quanto in possesso di requisiti previsti da apposito regolamento. I compensi di produttività collegati a tale disponibilità sono destinati al solo personale impegnato nello svolgimento delle attività di accertamento di conformità, di garante della regolarità delle procedure di assegnazione dei premi nonché nelle attività preparatorie e complementari direttamente collegate.
- una somma pari ai risparmi sugli straordinari dell'anno 2014. I risparmi accertati a consuntivo l'anno precedente, rispetto al limite massimo stabilito dall'articolo 4, comma 4 del c.c.n.l. 1.4.1999, possono confluire, in sede di contrattazione decentrata integrativa nelle risorse dell'art. 15 comma 1 lettera m).
- l'importo reso disponibile ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera n) del c.c.n.l. 1.4.1999 (importo massimo per progetti finalizzati al 31.12.1997), destinato al finanziamento della componente variabile della retribuzione accessoria, collegata al risultato e alla valutazione della prestazione, secondo quanto disposto dall'articolo 37, comma 5, del c.c.n.l. 22.1.2004, in relazione all'attivazione dei specifici progetti "finalizzati". La somma è riservata al personale coinvolto nei progetti a fronte

dell'individuazione di specifiche progettualità che interessano tutti i dipendenti dell'ente. L'importo, in ogni caso non può essere superiore al valore definito. I progetti finalizzati individuati, meglio dettagliati nei report allegati, sono i seguenti:

- progetto "regolarizzazione pratiche diritto annuale"
- progetto "reinternalizzazione data entry registro imprese"
- l'incremento di cui al comma 2 dell'art.15 del c.c.n.l. 1/4/1999. La condizione per l'applicazione dell'incremento, secondo quanto previsto dal comma 4 dello stesso art.15, è rappresentata dall'accertamento preventivo da parte del controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio a seguito di processi di razionalizzazione ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità. Tale condizione si ritiene verificata nel momento in cui la Camera di Commercio ha individuato nel piano della performance, adottato a gennaio 2015, obiettivi da realizzare nel corso dell'anno, tali da determinare (secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, lettera c del d.lgs. 150/2009) un innalzamento della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente. Tali obiettivi sono indicati nell'allegato
- la specifica dotazione di euro 32.000,00, approvata dalla Giunta con deliberazione n. 77 in data 17 settembre 2015 collegata all'attivazione dei processi di miglioramento e ottimizzazione dei servizi riportati nell'allegato, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999. Le condizioni per applicare la disciplina prevista sono quelle dettagliate dall'Aran:
 - . incremento del fondo a seguito dell'aumento dei servizi ;
 - . non generici miglioramenti dei servizi ma concreti risultati
 - . verificabilità dei risultati con metodi e sistemi oggettivi;
 - . oggettiva difficoltà degli obiettivi che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno
 - . previsione oggettiva e trasparente delle risorse per l'incentivazione della produttività ovvero la quantificazione preventiva del valore economico/strategico dei miglioramenti progettati;
 - . disponibilità delle risorse a consuntivo dopo aver accertato i risultati;
 - . disponibilità delle risorse a bilancio.

I servizi che verranno attivati dall'ente nel corso del 2015 sono elencati di seguito e dettagliati nelle schede progetto contenute nell'allegato:

- Attivazione servizio fatturazione elettronica
- Attivazione sportello legalità
- Attivazione sportello consumatore
- Gestione albo cooperative sociali

L'individuazione delle risorse aggiuntive, derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 5 dell'art. 15 del c.c.n.l. 1/4/1999, è stata possibile, verificati gli equilibri di bilancio e l'esistenza di stanziamenti sufficientemente capienti sui relativi conti, a fronte dell'individuazione degli ambiti di attuazione e degli obiettivi di miglioramento riconducibili a parametri di efficacia, efficienza e qualità, nonché all'incremento dei servizi e alla razionalizzazione dell'attività amministrativa a cui conseguono positive ricadute sul territorio e sull'operatività dell'ente.

Lo stanziamento relativo alle previsioni dell'art. 15, 5° comma del c.c.n.l. 1.4.99, va a riconoscere l'impegno del personale non dirigente al raggiungimento degli obiettivi strategici previsti nei documenti programmatici monitorati, come progetti, da ciascun responsabile che rileva periodicamente lo stato di avanzamento rispetto a risorse assegnate, tempi, fasi, indicatori. I progetti strategici discendono dagli assi strategici, individuati dalla Giunta nel programma pluriennale 2013-2017, consultabile nella sezione "Chi siamo" del sito della Camera di Commercio, così come tutti gli altri documenti del Ciclo della Gestione della Performance, previsti dal D.lgs 150/2009. Oltre ai progetti strategici il Piano della Performance ha individuato alcuni interventi di razionalizzazione procedure e contenimento costi ai quali sono stati correlati gli obiettivi assegnati al personale.

- Economie fondo 2014

economie fondo anno 2014 ad integrazione risorse anno 2015 (analiticamente illustrate nella Sezione II del Modulo IV)

89.198,22

Sezione III – (eventuali decurtazioni del fondo)

La determinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015 risulta conforme alla nuova formulazione del comma 2 bis, dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 come modificata dall'articolo 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

L'ammontare complessivo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'articolo 15 del CCNL 1 aprile 1999 per l'anno 2015 risulta inferiore al corrispondente fondo per l'anno 2014.

Nell'anno 2015 si è proceduto ad una verifica sulla correttezza dei dati riferiti all'ammontare dei monte salari sui quali sono stati calcolati gli incrementi contrattuali a partire da quelli previsti dal contratto collettivo 22 gennaio 2004 e ad una conseguente rideterminazione degli stessi in conformità con quanto previsto dalla circolare MEF n. 5 del 3 febbraio 2004 e dalla dichiarazione congiunta n.1 al contratto collettivo nazionale di lavoro del 11 aprile 2008.

La tabella seguente mostra una sintesi delle correzioni da apportare su risorse stabili e risorse variabili dell'anno 2015 a seguito dell'attività di cui sopra, i cui esiti sono meglio dettagliati nell'allegato.

	recuperi per rideterminazione incrementi di competenza anni 2003/2014 su risorse variabili	recuperi per rideterminazione incrementi di competenza anno 2015 su risorse stabili	totale
su monte salari 2001 (da anno 2003)	9.683,81	806,98	10.490,79
su monte salari 2003 (da anno 2006)	-18.206,19	-1.750,60	-19.956,79
su monte salari 2005 (da anno 2008)	-1.159,97	-136,47	-1.296,44
su monte salari 2007 (da anno 2009)	0,00	0,00	0,00
	-9.682,35	-1.080,09	-10.762,44

Tali riduzioni sono evidenziate nell'ambito delle risorse stabili e delle risorse variabili nelle sezioni I e II

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

a.	<u>risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</u>	363.730,16
b.	<u>totale risorse variabili (comprese le economie 2014)</u>	296.967,53
c.	<u>decurtazioni</u>	0,00
c.	<u>totale fondo sottoposto a certificazione</u>	660.697,69

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

progressioni economiche orizzontali perfezionate precedentemente la sezione negoziale anno 2015	175.000,00
indennità di comparto	44.000,00
area posizioni organizzative – retribuzione di posizione	74.000,00
area posizioni organizza – retribuzione di risultato	18.500,00
alte professionalità	56.644,45
totale	368.144,45

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

produttività	220.553,24
progressioni economiche orizzontali anno 2015	20.000,00
organizzazione del lavoro (indennità responsabilità, disagio, maneggio valori)	52.000,00
totale	292.553,24

Le risorse destinate alla produttività del personale, legata al sistema di valutazione, sono state individuate come segue:

- euro 75.706,58 derivanti dal monte complessivo delle risorse variabili, della residua disponibilità di risorse stabili che la contrattazione ha destinato a produttività e dei residui disponibili dell'anno 2014 dedotti gli altri utilizzi previsti dal contratto (indennità di responsabilità, rischio disagio ecc);
- euro 90.431,00 collegati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera h) del ccnl del 1 aprile 1999, alla realizzazione di specifici progetti coerenti con il programma pluriennale di attività, dettagliati nell'allegato.
- euro 32.000,00 collegati all'attivazione dei processi di miglioramento e ottimizzazione dei servizi riportati nella relazione illustrativa, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999.
- euro 22.415,66 derivanti dall'incremento di cui al comma 2 dell'art.15 del CCNL 1/4/1999, rese disponibili, secondo quanto previsto dal comma 4 dello stesso art.15, sulla base degli obiettivi di incremento della produttività e della qualità dei servizi riportati nell'allegato.

La quantificazione complessiva delle risorse per la produttività risponde pertanto, nello spirito delle norme contrattuali vigenti e di quanto previsto dal Titolo III del d.lgs.150/2009, a molteplici esigenze:

1. incentivazione del personale, per la portata assunta negli anni dal premio di produttività, non solo per la parte di operatività correlata al raggiungimento di specifici

- obiettivi organizzativi ed individuali, ma, più in generale, con riferimento alla prestazione complessiva del lavoratore;
2. finanziamento del sistema premiante, attraverso la possibilità di valorizzare, con incentivi economici consistenti legati ai sistemi di valutazione, le eccellenze esistenti all'interno dell'organico;
 3. focalizzazione delle attività di sviluppo verso obiettivi predeterminati, caratterizzati dalla capacità di creare valore per il territorio e gli utilizzatori dei servizi camerali (imprese, cittadini);
 4. possibilità di orientare i comportamenti organizzativi e di sviluppare le competenze del personale verso i valori di riferimento dell'ente;
 5. mantenimento e miglioramento degli standard di efficacia ed efficienza richiesti dai fruitori dei servizi camerali, monitorati attraverso le indagini di customer satisfaction.

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

a.	totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione (totale Sezione I)	368.144,45
b.	totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo (totale Sezione II)	292.553,24
c.	totale destinazioni ancora da regolare (totale Sezione III)	0,00
d.	totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	660.697,69

Sezione V – Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

- a. Attestazione motivata rispetto alla copertura delle destinazioni di utilizzo fisse con risorse stabili del Fondo

Le risorse stabili, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate in conformità all'articolo 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, e destinate al finanziamento degli istituti contrattuali fissi, tenuto conto delle decurtazioni più sopra indicate, ammontano complessivamente a euro 359.804,90.

Le somme già allocate a remunerare i diversi istituti con carattere di stabilità, come di seguito specificato, ammontano a complessivi euro 337.847,86.

progressioni orizzontali	175.000,00
progressioni orizzontali anno 2015	20000
posizioni organizzative (retribuzione di posizione e risultato)	92.500,00
indennità di comparto	44.000,00
alte professionalità (2015)	4.470,13
	335.970,13

Il finanziamento delle destinazioni di utilizzo fisse e continuative è pertanto contenuto entro i limiti delle risorse decentrate stabili.

La disponibilità residua di risorse stabili è destinata all'attribuzione al personale dei compensi di produttività.

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

La Camera di Commercio di Varese è un ente molto dinamico, caratterizzato da una positiva spinta all'innovazione organizzativa, all'informatizzazione delle procedure, alla realizzazione di progetti ed iniziative per lo sviluppo economico-territoriale, all'adozione di misure per la semplificazione amministrativa.

A fronte di questo impegno, da alcuni anni l'ente si è dotato di un sistema di monitoraggio delle proprie attività, basato sull'individuazione di obiettivi ed indicatori per ciascuna area organizzativa e per ciascun ambito di programmazione, e sull'attivazione di un controllo di gestione e controllo strategico, affidato ad una struttura interna che fa capo al Segretario Generale e supporta l'Organo Indipendente di Valutazione, come previsto dalle disposizioni ricavabili dagli articoli 8, 35 e 36 del DPR 254/2005 - "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio". Per il 2015 i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire in attuazione dei programmi sono stati prefissati nel Piano della Performance approvato con determinazione d'urgenza del Presidente n.1 in data 23 gennaio 2015, ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n. 5 in data 5 febbraio 2015. Una sintesi delle principali progettualità è riportata nell'allegato.

Tale sistema di misurazione e valutazione della performance, definito e approvato dalla Giunta camerale in data 24 marzo 2011, prevede una stretta correlazione, secondo un modello a cascata, con l'attività di valutazione del personale, finalizzata all'erogazione dei premi incentivanti, che a partire dal 2009 è incentrata sull'assegnazione di obiettivi individuali integrata dalla valutazione di competenze e comportamenti per quanto attiene il percorso di crescita professionale e il posizionamento organizzativo di ciascuna unità di personale, in un'ottica volta alla ricerca del miglioramento continuo. A tale percorso di sviluppo, sono collegati obiettivi di crescita e indicatori di prestazione misurabili alla cui effettiva realizzazione è subordinata la erogazione degli incentivi economici, a seguito di un attento processo annuale di verifica, articolato in più fasi, del grado di raggiungimento dei risultati prefissati.

- c. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni di carriera (progressioni orizzontali)

Il contratto disciplina l'attribuzione di progressioni economiche per l'anno 2015 (ultima attribuzione di progressioni risale all'anno 2009) ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance secondo i principi fissati dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2209.

Le risorse economiche destinate a tale istituto, pari a euro 20.000,00 consentono infatti l'attribuzione della progressione ad un numero massimo di dipendenti pari a circa 21/24.

La selezione per l'assegnazione dei miglioramenti economici per l'anno 2015 sarà effettuata attraverso il sistema di valutazione approvato con determinazione n. 314 in data 17 luglio 2007, che prende in esame le competenze professionali espresse, al fine di individuare i dipendenti che danno prova di elevati livelli di professionalità nell'ambito degli standard richiesti e premiare quindi chi, nel tempo, dimostra di far meglio il proprio lavoro.

La valutazione del personale ai fini della progressione economica è articolata nelle seguenti 3 aree di apprezzamento:

- arricchimento professionale – insieme di esperienza, conoscenze, padronanza applicativa delle stesse, formazione che determinano una maggiore performance a parità di mansione;
- prestazioni – dimensione qualitativa e quantitativa della performance e dei risultati;
- elementi di contesto – comportamenti organizzativi, orientamenti, atteggiamenti, capacità individuali.

Costituisce un ulteriore requisito di accesso alla selezione, anche in relazione al principio generale fissato dall'articolo 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il raggiungimento, nel triennio precedente l'anno di riferimento, di una valutazione media minima, nelle tre aree di apprezzamento per la valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività, non inferiore a 80 in ciascun anno.

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

COSTITUZIONE FONDO	2015	2014	confronto 2015-2014	2010
risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
risorse storiche consolidate	251.124,64	251.124,64	0,0	251.124,64
incrementi esplicitamente quantificati in sede di contratto collettivo nazionale di lavoro	54.218,65	55.298,72	-1.080,07	55.298,72
altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	58.386,87	53.381,54	5.005,33	49.071,00
totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	363.730,16	359.804,90	3.925,26	355.494,36
risorse variabili				
articolo 15, comma 1, lett. d) c.c.n.l. 1.4.1999	33.529,35	43.006,45	-9.477,10	8.152,20
articolo 15, comma 1, lett. m), c.c.n.l. 1.4.1999	39.075,65	17.577,21	21.498,44	13.593,39
articolo 15, comma 1, lett. n), c.c.n.l. 1.4.1999	90.431,00	90.431,00	0,00	90.431,00
articolo 15, comma 2, c.c.n.l. 1.4.1999	22.415,66	22.415,66	0,00	22.415,66
articolo 15, comma 1, lett. k), c.c.n.l. 1.4.1999	0,00	0,00	0,00	0,00
articolo 15, comma 5 riorganizzazioni, c.c.n.l. 1.4.1999	32.000,00	100.000,00	-68.000	210.000,00
Recupero somme su rideterminazione monte salari (incrementi dal 2013)	-9.682,35	0,00	-9.682,35	
Totale risorse variabili escluse le economie	207.769,31	273.430,32	-65.661,01	344.592,25
<i>economie fondo anno precedente ad integrazione risorse</i>	89.198,22	76.256,61	12.941,61	72.309,30
totale risorse variabili	296.967,53	349.686,93	-52.719,40	416.901,55
risorse del fondo sottoposte a certificazione				
<i>risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>	363.730,16	359.804,90	3.925,260	355.494,36
<i>risorse variabili</i>	296.967,53	349.686,93	-52.719,4	416.901,53
totale risorse fondo sottoposto a certificazione	660.697,69	709.491,83	-48.794,140	772.395,89

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	2015	2014	confronto 2015-2014	2010
destinazioni non disponibili o non regolate dal contratto integrativo				
progressioni economiche orizzontali perfezionate precedentemente la sezione negoziale 2012	175.000,00	182.000,00	-7.000,00	197.000,00
indennità di comparto	44.000,00	49.500,00	-5.500,00	49.500,00
area posizioni organizzative – retribuzione di posizione	74.000,00	95.250,00	-21.250,00	102.000,00
area posizioni organizza – retribuzione di risultato	18.500,00	21.431,25	-2.931,00	25.500,00
alte professionalità	56.644,45	52.174,32	4.470,13	34.782,88
organizzazione del lavoro (indennità responsabilità, disagio, maneggio valori)	(*)	(*)	0,00	54.000,00
totale destinazioni non disponibili o non regolate dal contratto integrativo	368.144,45	400.355,57	-32.211,12	462.782,88
destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo				
produttività	220.553,24	-257.136,26	-36.583,02	309.613,03
Progressioni orizzontali 2015	20.000,00	0,00	20.000,00	
organizzazione del lavoro (indennità responsabilità, rischio, disagio, maneggio valori)	52.000,00	52.000,00	0,00	54.000,00
totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	292.553,24	309.136,26	-16.583,02	309.613,03
Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	660.697,69	-709.491,83	-48.794,14	772.395,91

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 di gestione

In sede di approvazione del bilancio preventivo per l'anno 2015 (deliberazione del Consiglio camerale n. 11 del 2.12.2014), all'interno del mastro "Competenze del personale", conto 321006 "Retribuzione accessoria" è stato previsto un apposito stanziamento per il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di euro 633.200,00 (comprensivo dei residui dell'anno precedente. Il sistema di contabilità consente l'utilizzo degli stanziamenti entro il limite del budget previsto: per variazioni dello stesso in aumento è richiesto un atto amministrativo autorizzatorio (variazione di bilancio).

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 dell'anno precedente risulta rispettato, come analiticamente evidenziato nella seguente tabella riepilogativa che riporta, per ogni istituto contrattuale finanziato dalla contrattazione decentrata dell'anno 2014, il confronto tra le somme messe a disposizione e quelle effettivamente utilizzate.

	fondo 2014 destinazioni	fondo 2014 utilizzi	fondo 2014 economie
progressioni orizzontali	182.000,00	171.079,43	10.920,57
indennità di comparto	49.500,00	39.452,05	10.047,95
retribuzione di posizione	95.250,00	91.181,12	4.068,88
retribuzione di risultato	21.431,25	20.517,02	(*) 0
alte professionalità	52.174,32	0	52.174,32
indennità di responsabilità	40.000,00	34.545,00	5.455,00
altre indennità (rischio, disagio...)	12.000,00	5.468,50	6.531,50
produttività	257.136,26	252.903,24	(*) 0
TOTALE	709.491,83		89.198,22

Le economie contrattuali del fondo 2014, proposte alla certificazione, destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, delle risorse decentrate per l'anno 2015, ammontano a complessivi euro 89.198,22 di cui euro 52174,32 soggetti al vincolo di destinazione alle alte professionalità, non attivate dall'Ente e pertanto non disponibili ed euro 37.023,90 derivanti da risparmi sulle somme stanziare per progressioni orizzontali, indennità di comparto, posizioni organizzative, indennità di responsabilità, organizzazione del lavoro, produttività.

(*) Le somme non utilizzate per compensi di produttività e retribuzione di risultato derivanti dal non completo raggiungimento di obiettivi costituisce una mera economia di bilancio non destinabile alle risorse decentrate dell'anno successivo.

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

Il fondo determinato per l'anno 2015 è pari ad euro 660.697,69, di cui euro 571.499,47 quale quota di competenza dell'anno ed euro 89.198,22 quali residui dell'anno precedente.

Lo stanziamento approvato in sede di bilancio preventivo per l'anno 2015, mastro "Competenze al personale", conto 321006 "Retribuzioni accessoria", pari ad euro 633.200,00 e

il residuo di euro 89.198,22, conto 244004 "Debiti v/Dipendenti-retribuzione accessoria", consentono di dare copertura al fondo come sopra determinato. Tale risorse sono al netto degli oneri riflessi (oneri previdenziali e Irap) che trovano capienza rispettivamente nel conto 322000 "Oneri previdenziali" del mastro "Competenze del Personale" e nel conto 327022 "Irap" del mastro "Oneri diversi per gestione".

Nel bilancio 2015 trovano copertura tutti costi diretti della contrattazione da cui non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

IL DIRIGENTE DELL'AREA
AREA RISORSE E PATRIMONIO
F.to Anna Deligios