

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE**

(articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)

ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

| | |
|--|---|
| Data di sottoscrizione | 4 ottobre 2019 (ipotesi di accordo) 16 ottobre 2019 (accordo) |
| Periodo temporale di vigenza | 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 annualità economica 2019 |
| Composizione della delegazione trattante | Amministrazione: Mauro Temperelli Anna Deligios Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU, FP CGIL, CISL FP, UIL FPL |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Articolo 1 Ambito di applicazione Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1 Articolo 8 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro Articolo 9 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 Articolo 10 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>CCNL del 14.9.2000</p> <p>Articolo 11 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</p> <p>Articolo 12 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000</p> <p>Articolo 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p>Articolo 14 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</p> <p>Articolo 15 Telelavoro e Smart working</p> <p>Articolo 16 Servizi essenziali</p> | |
| <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Intervento Organo di controllo interno</p> | <p>E' stata acquisita la certificazione del collegio dei revisori dei conti in data 10 ottobre 2019</p> |
| | <p>Attestazione rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria)</p> | <p>Il Piano della Performance 2019/2021 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 12 in data 31 gennaio 2019. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> |
| | | <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) per il triennio 2019-2021, è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 13 in data 31 gennaio 2019. Il documento è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>La Relazione della performance per il 2018 è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 43 in data dell'11 aprile 2019 ed è stata validata da parte dell'OVP ai sensi del D.lgs. 150/2009 in data 24 aprile 2019.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> | | |

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)

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo integrativo regola per il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, le materie demandate alla contrattazione decentrata in conformità con quanto disposto dall'articolo 7, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali, nonché i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate a disposizione per l'annualità 2019. In particolare individua:

- Articolo 1** Ambito di applicazione
- Articolo 2** Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Articolo 3** Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 5** Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Articolo 6** Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 7** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1
- Articolo 8** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 9** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
- Articolo 10** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000
- Articolo 11** 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
- Articolo 12** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000
- Articolo 13** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 14** Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- Articolo 15** Telelavoro e Smart working
- Articolo 16** Servizi essenziali

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

Sono stati individuati i criteri da applicare per la ripartizione delle risorse complessivamente destinate per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati adottati nell'ente

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Una parte rilevante delle risorse è destinata alla performance di tutto il personale non dirigente secondo criteri di attribuzione conformi al principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'uso di sistemi di

misurazione e valutazione selettivi, che assicurano un costante collegamento tra gli obiettivi programmatici della struttura e il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente, con esclusione di forme di automatismo e erogazione indifferenziata.

In particolare, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL 21 maggio 2018, è previsto che ai dipendenti, non incaricati di posizione organizzativa, che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, sia riconosciuta una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita è stabilita in misura pari al 15% del suddetto personale per ciascuna area organizzativa a prescindere dalla categoria giuridica ed economica di inquadramento

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Sono stati definiti i criteri per le procedure di riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali ancorando l'accertamento della crescita dei livelli di competenza ai seguenti ambiti: competenze, prestazioni e esperienze professionali maturate negli ambiti professionali di riferimento.

Le procedure per il riconoscimento economico intendono inoltre rispondere al criterio di assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari.

La decorrenza delle progressioni è fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Sono state individuate le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ai sensi dell'articolo 70 bis del CCNL 21 maggio 2018 e definiti i criteri generali per la sua attribuzione.

Tale indennità è volta a remunerare lo svolgimento di attività disagiate o implicanti il maneggio valori ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

Il riconoscimento di tali compensi è finalizzato a remunerare e incentivare comportamenti e prestazioni di lavoro con le particolari caratteristiche, al fine di promuovere soluzioni organizzative migliorative dell'efficienza dell'ente e della qualità del servizio.

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1

Al personale di categoria D, non appartenente all'area delle posizioni organizzative - con riconosciuta particolare responsabilità di ufficio, di progetto o di attività, implicante l'esercizio di funzioni di autonomia e specializzazione - nonché al personale di categoria C - con specifiche responsabilità di funzione/attività riconosciute attraverso atto dirigenziale - è destinato un compenso modulato in relazione al livello di responsabilità secondo la seguente scala di valori:

- fascia I - Euro 3.000,00 - da 14 a 15 punti;
- fascia II - Euro 2.100,00 - da 11 a 13 punti;
- fascia III - Euro 1.785,00 - da 8 a 10 punti;
- fascia IV - Euro 1.365,00 - da 5 a 7 punti;
- fascia V - Euro 1.155,00 - da 3 a 4 punti.

Non viene previsto alcun compenso per l'esercizio di responsabilità normalmente attinenti alla categoria di appartenenza (punteggio inferiore a 3 punti).

La graduazione della responsabilità è parametrata sulla base della complessità organizzativa, gestionale e specialistica dei compiti assegnanti facendo riferimento in particolare dei seguenti criteri:

- livello di complessità procedimentale
- relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'Ente
- supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato.

Il riconoscimento di tali compensi è finalizzato 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.

Criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

Sulla base di metodologie di analisi studiate in collaborazione con il Responsabile per la sicurezza e il Medico Competente potranno essere messe in atto una serie di ulteriori iniziative nell'ambito della prevenzione volte a incrementare la sicurezza sul lavoro, che non comprenda solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale.

Le parti concordano di ritrovarsi almeno una volta all'anno alla presenza dell'RLS per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Sulla base della metodologia di analisi, descrizione e valutazione delle posizioni organizzative adottata dall'ente sono istituite le posizioni organizzative. I relativi incarichi sono attribuiti a figure professionali, di categoria D, che assumono una particolare rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative, sia di quelle gestionali e/o strategiche, identificabili in ruoli che implicano autonomia operativa e decisionale, nell'ambito di direttive e indirizzi esplicitati dal dirigente.

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

I criteri sono coerenti e discendono dai criteri generali del "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale" e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
- rendere le persone incaricate di posizione organizzativa 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 o d'integrazione della preparazione professionale migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota nell'ordine del 20% delle risorse annualmente complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'organizzazione.

La retribuzione è rapportata al peso della retribuzione di ciascuna posizione, alla peculiarità degli obiettivi affidati alla posizione, nonché alla valutazione annuale delle prestazioni delle prestazioni e dei risultati conseguita in base al "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale".

Telelavoro e Smart working

Il telelavoro e lo smart working rientrano tra le politiche attive dell'ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e

sviluppo delle risorse umane, capacità di lavorare per progetti nonché a migliorare la qualità del lavoro svolto, ad incrementare la produttività anche attraverso la riduzione delle interruzioni e delle assenze dal lavoro

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono dettagliate nella Relazione Tecnico Finanziaria.

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 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 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 2019 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 deliberazione della Giunta Camerale n. 12 in data 31 gennaio 2019.

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.

Il sistema di valutazione è basato sulla valutazione degli apporti individuali dei dipendenti (performance individuale) al raggiungimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa) che la Camera di Commercio individua attraverso la programmazione pluriennale ed è teso al monitoraggio permanente delle prestazioni e delle competenze e comportamenti di tutto il personale, nell'ottica di miglioramento continuo, anche ai fini dell'erogazione del premio di produttività, dei piani di formazione e sviluppo e delle eventuali progressioni economiche da attribuire.

La valutazione è collegata, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance anche alle competenze professionali dimostrate e, come previsto dalla Riforma, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Sono individuati 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.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

L'Ente è allineato alle indicazioni dell'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018, tenuto anche conto di quanto indicato dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso la Camera di Commercio di Varese che alla data di riferimento dell'attribuzione della

progressione siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Al fine di consentire un confronto tra professionalità omogenee, sono formate quattro differenti graduatorie corrispondenti ai seguenti gruppi:

- dipendenti in cat. A e B (posizione giuridica B1)
- dipendenti in cat. B (posizione giuridica B3)
- dipendenti in cat. C
- dipendenti in cat. D

Per l'anno 2019 la progressione economica viene riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari a meno del 40% per singolo gruppo, aventi diritto a partecipare alla selezione.

ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione l'amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di governo, presupposto per l'assegnazione dei premi economici correlati alle prestazioni rese e agli incrementi di produttività.

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Temperelli

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82

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

ANNO 2019

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

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

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

| CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI VARESE | | RISORSE DECENTRATE COSTITUZIONE FONDO ANNUALITA' 2018 | |
|---|---|---|------------|
| RISORSE PARTE FISSA | | | |
| ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018 | | TIPOLOGIA | IMPORTO |
| A | COMMA 1 | risorse indicate nell'art. 31, co. 2, ccnl 22.1.2004, riferite al 2017 (come certificate dal collegio dei revisori), comprensive di: - incrementi ex art. 32, co.1, stesso CCNL incrementi a) ex art. 32 cit., commi 4 e 7 (queste ultime se non utilizzate, nel 2017, per finanziare alte professionalità; in tal caso vanno inserite nella sottostante lett. B); b) ex art. 4, comma 4, ccnl 9.5.2006 c) ex art. 8, comma 5, ccnl 11.4.2008 - risorse che hanno finanziato quote indennità comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004 | 609.778,83 |
| B | COMMA 1 | (a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. | 60.000,00 |
| E | IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1 | risultante dalla differenza tra i due importi sovrastanti (E=A-B) | 549.778,83 |
| EE | COMMA 2 LETT. A) | (dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015 (dipendenti al 31.12.2015 n. 77) | 6.406,40 |
| F | COMMA 2 LETT. B) | importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria | 8.262,77 |
| G | COMMA 2 LETT. C) | importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale cessato dal servizio Bernabò 28-feb-17 1.545,70 Brasola 30-giu-17 2.062,58 Aletti 17-ott-17 269,36 Sala 31-ott-17 1.742,26 Mattana 30-nov-17 3.245,19 Lucariello 3-dic-17 1.815,19 Baratelli 1-apr-18 2.793,57 Dalla Bona 1-mag-18 2.062,58 Perucconi 1-mag-18 2.793,57 Bossi 4-set-18 1.815,19 Malara 1-nov-18 1.732,77 Castiglioni 17-nov-18 1.615,25 | 28.808,26 |

| | | | | |
|----|-------------------------------------|--|----------|-------------------|
| | | Mariani 1-dic-18 | 2.069,86 | |
| | | Rimoldi 1-dic-18 | 3.245,19 | |
| | | Prearo 31-dic-18 | 0,00 | |
| H | COMMA 2 LETT. E) | importi necessari, a regime, per trattamento accessorio personale trasferito, anche in ambito associativo o per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle risorse stabili presso enti di provenienza) | | |
| I | COMMA 2 LETT. G) | importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario | | |
| L | COMMA 2 LETT. H) E COMMA 5 LETT. A) | incremento risorse necessarie per salario accessorio e variabile di personale assunto su posti di nuova istituzione a seguito di rideterminazione della dotazione organica (n.b. diverse da quelle inglobate nell'importo unico di cui alla lett. A) | | |
| LL | ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018 | incremento per effetto riduzione risorse destinate alle p.o. | | |
| | | ulteriori risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | |
| M | TOTALE RISORSE PARTE FISSA | (M=E+F+G+H+I+L+LL) dal 2019 + EE | | 593.256,26 |

Sezione II – Risorse variabili

| RISORSE PARTE VARIABILE | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---|----------|-----------------|--|
| ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018 | | TIPOLOGIA | | IMPORTO | |
| N | COMMA 3 LETT. A) | introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001 | | | |
| O | COMMA 3 LETT. B) | quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi | | | |
| P | COMMA 3 LETT. C) | risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter) | | | |
| Q | COMMA 3 LETT. D) | frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2018, non corrisposte in tale anno | | | |
| | | Baratelli 1-apr-18 | 2.095,18 | | |
| | | Dalla Bona 1-mag-18 | 1.375,05 | | |
| | | Perucconi 1-mag-18 | 1.862,38 | | |
| | | Bossi 4-set-18 | 605,06 | | |
| | | Malara 1-nov-18 | 288,80 | | |
| | | Castiglioni 17-nov-18 | 134,60 | | |
| | | Mariani 1-dic-18 | 172,49 | | |
| | | Rimoldi 1-dic-18 | 270,43 | | |
| Q | | | | 6.803,29 | |
| R | COMMA 3 LETT. E) | risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente | | | |
| S | COMMA 3 LETT. H) E COMMA 4 | risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata in sede di contrattazione integrativa) | | | |
| T | COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 LETT. B) | risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione | | | |
| U | COMMA 3 LETT. K) | risorse necessarie a pagare il pro-rata del trattamento accessorio del personale trasferito in corso d'anno anche per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle corrispondenti risorse variabili presso enti di provenienza) | | | |

| ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|--|------------------|
| V | COMMA 1, ULTIMO PERIODO | quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente | 55.540,28 |
| Z | TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE | (Z = SOMMA da N a V inclusi) | 62.344,27 |

Sezione III – (eventuali decurtazioni del fondo)

Al fondo risorse decentrate così determinato devono essere applicate le seguenti decurtazioni:

comma 2 bis, dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013, n. 147

RIDUZIONE PERMANENTE – totale riduzioni del fondo periodo 2011-2014 ex L.122/2010 - ART.9 € 31.464,57

articolo 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 18 "... a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale,..., non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio:

RIDUZIONE ex L.208/2015 - art.1, c.236 LIMITE 2015 € 4.773,92

RIDUZIONE ex L.208/2015 - ART.1, C.236 PER CESSAZIONE PERSONALE € 24.694,42

articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in base al quale "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ..., non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (€ 546.805,05). A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato:

RIDUZIONI DEL FONDO 2017 ex articolo 23 d.lgs. 25 maggio 2017, n.75 - LIMITE 2016 € 37.653,12

€ 98.586,03

A seguito di tali decurtazioni il fondo per l'anno 2019 risulta pertanto determinato in euro 557.014,50.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| | | |
|----|--|------------|
| a. | totale risorse parte fissa | 593.256,26 |
| b. | totale risorse variabili | 6.803,99 |
| c. | economie | 55.540,28 |
| d. | decurtazioni | -98.586,03 |
| e. | totale fondo sottoposto a certificazione | 557.014,50 |

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

| | |
|--|-------------------|
| <u>progressioni economiche orizzontali</u> | <u>152.000,00</u> |
| <u>indennità di comparto</u> | <u>44.000,00</u> |
| <u>totale</u> | <u>196.000,00</u> |

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

| | |
|--|-------------------|
| compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000 | 52.000,00 |
| compensi produttività | 287.014,50 |
| Progressioni economiche orizzontali – anno 2019 | 22.000,00 |
| totale | 361.014,50 |

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.

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) | 196.000,00 |
| b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo (totale Sezione II) | 361.014,50 |
| c. totale destinazioni ancora da regolare (totale Sezione III) | 0,00 |
| d. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione | 557.014,50 |

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 fisse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, e destinate al finanziamento degli impegni fissi non contrattabili, tenuto conto delle decurtazioni più sopra indicate, ammontano complessivamente a euro 501.474,22.

Le somme già allocate a remunerare gli impieghi fissi, come di seguito specificato, ammontano a complessivi euro 218.000,00.

| | |
|------------------------------------|------------|
| progressioni orizzontali | 152.000,00 |
| progressioni orizzontali anno 2019 | 22.000,00 |
| indennità di comparto | 44.000,00 |
| | 218.000,00 |

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

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

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

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 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 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 2019 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 deliberazione della Giunta Camerale n. 12 in data 31 gennaio 2019.

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

Il sistema di valutazione è basato sulla valutazione degli apporti individuali dei dipendenti (performance individuale) al raggiungimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa) che la Camera di Commercio individua attraverso la programmazione pluriennale ed è teso al monitoraggio permanente delle prestazioni e delle competenze e comportamenti di tutto il personale, nell'ottica di miglioramento continuo, anche ai fini dell'erogazione del premio di produttività, dei piani di formazione e sviluppo e delle eventuali progressioni economiche da attribuire.

La valutazione è collegata, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance anche alle competenze professionali dimostrate e, come previsto dalla Riforma, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Sono individuati 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)

L'Ente è allineato alle indicazioni dell'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018, tenuto anche conto di quanto indicato dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009.

Possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso la Camera di Commercio di Varese che alla data di riferimento dell'attribuzione della progressione siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Al fine di consentire un confronto tra professionalità omogenee, sono formate quattro differenti graduatorie corrispondenti ai seguenti gruppi:

- dipendenti in cat. A e B (posizione giuridica B1)
- dipendenti in cat. B (posizione giuridica B3)
- dipendenti in cat. C
- dipendenti in cat. D

Per l'anno 2019 la progressione economica viene riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari a meno del 40% per singolo gruppo, aventi diritto a partecipare alla selezione.

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

| COSTITUZIONE FONDO | 2019 | 2018 |
|--|------------|------------|
| risorse parte fissa | 593.256,26 | 567.852,75 |
| risorse variabili | 6.803,99 | |
| economie fondo anno precedente ad integrazione risorse | 55.540,28 | 35.244,64 |
| decurtazioni | -98.586,03 | -73.654,06 |
| risorse del fondo sottoposte a certificazione | 557.014,50 | 559.443,33 |
| | | |
| PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO | 2019 | 2018 |
| destinazioni non disponibili o non regolate dal contratto integrativo | | |
| progressioni economiche orizzontali perfezionate precedentemente la sezione negoziale | 152.000,00 | 189.000,00 |
| indennità di comparto | 44.000,00 | 44.000,00 |
| organizzazione del lavoro (indennità responsabilità, disagio, maneggio valori) | | 52.000,00 |
| produttività | | 244.443,33 |
| totale destinazioni non disponibili o non regolate dal contratto integrativo | 196.000,00 | 529.443,33 |
| | | |
| destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo | | |
| produttività | 287.014,50 | |
| compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000 | 52.000,00 | |
| progressioni economiche orizzontali anno 2019 | 22.000,00 | |
| totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo | 361.014,50 | |
| Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione | 557.014,50 | 529.443,33 |

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 2019 (deliberazione del Consiglio camerale n. 7 del 29 novembre 2018, successivamente aggiornato con deliberazione del Consiglio camerale n. 3 del 18 luglio 2019) 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 501.474,22.

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 2018, il confronto tra le somme messe a disposizione e quelle effettivamente utilizzate.

| | fondo 2018 destinazioni | fondo 2018 utilizzi | fondo 2018 economie |
|---------------------------------------|----------------------------|------------------------|------------------------|
| progressioni orizzontali | 189.000,00 | 162.800,00 | 26.200,00 |
| indennità di comparto | 44.000,00 | 31.437,98 | 12.562,02 |
| indennità di responsabilità | 40.000,00 | 31.631,25 | 8.368,75 |
| altre indennità (rischio, disagio...) | 12.000,00 | 3.590,49 | 8.409,51 |
| produttività | 244.443,33 | 234.947,93 | (*) 0 |
| TOTALE | 529.443,33 | 464.407,65 | 55.040,28 |

(*) Le somme non utilizzate per compensi di produttività derivanti dal non completo raggiungimento di obiettivi costituisce una economia di bilancio non destinabile alle risorse decentrate dell'anno successivo pari a Euro 9.495,40.

Le economie contrattuali del fondo 2018, proposte alla certificazione, destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, delle risorse decentrate per l'anno 2019, ammontano a complessivi euro 55.540,28, derivanti da risparmi sulle somme stanziare per progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità di responsabilità, organizzazione del lavoro.

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 2019 (al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative) è pari ad euro 557.014,50 di cui euro 501.474,22 quale quota di competenza dell'anno ed euro 55.540,28 quali residui dell'anno precedente.

Lo stanziamento approvato in sede di aggiornamento di bilancio preventivo per l'anno 2019, mastro "Competenze al personale", conto 321006 "Retribuzioni accessoria", per euro 501.474,22 e il residuo di euro 55.540,28, 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 2019 trovano copertura tutti costi diretti della contrattazione da cui non derivano nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Temperelli

Firmato digitalmente ai sensi del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82