



Camera di Commercio
Ravenna

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
all'ipotesi di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo del
Fondo Risorse decentrate 2020**

(articolo 40 comma 3 sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

OBIETTIVO

Creare un legame più stretto fra scelte strategiche e personale camerale attraverso lo sviluppo di competenze più specifiche e focalizzate, al fine di far acquisire alla Camera di commercio di Ravenna la capacità di operare con maggiori probabilità di successo.

I cambiamenti di rilievo, intervenuti in tempi recenti nel sistema camerale, recepiti ed ampliati da una riforma che ne ha modificato organizzazione, principi ispiratori e criteri di funzionamento, hanno portato, infatti, ad identificare nella gestione strategica delle risorse umane un importante fattore di crescita e di sviluppo organizzativo. D'altro lato, il decentramento amministrativo, la devoluzione delle funzioni, la maggiore complessità nella gestione dei rapporti con gli interlocutori istituzionali, la necessità di gestire nuovi rapporti di complementarità tra diversi livelli di governo, di favorire il coordinamento e di promuovere il cambiamento e l'innovazione rappresentano grandi sfide per il manager camerale, in grado di metterne alla prova le capacità gestionali, con un forte impatto sulla qualità della performance della Camera di commercio.

Nell'ambito di tale prospettiva, un sistema basato sulle competenze armonizza il sistema di controllo gestionale e quello di sviluppo manageriale, consentendo di cogliere sia le variabili quantitative che le variabili qualitative, espressione della performance manageriale nel suo complesso. Obiettivi quantitativi (più tradizionalmente legati al controllo di gestione) e comportamenti organizzativi posti in essere per il raggiungimento di quegli stessi obiettivi rappresentano l'insieme degli elementi da osservare nell'ambito di un sistema di valutazione del personale che voglia essere, concretamente, anche un efficace strumento di gestione e sviluppo delle risorse.

Non va dimenticato che i risultati sono per definizione transitori (essendo legati al singolo esercizio e a circostanze contingenti), mentre ciò che soprattutto interessa è la continuità della performance nel tempo, che rappresenta il reale valore di un'organizzazione. Risultati di breve periodo possono prescindere dalle competenze; ma se si vuole focalizzare l'aspetto chiave della continuità e del miglioramento progressivo dei risultati, non si può prescindere da esse. Insomma, se si allarga lo sguardo oltre l'arco del breve periodo, si può dire che le competenze sono in qualche modo esse stesse risultati. La distinzione netta fra il cosa e il come viene quindi a sfumare, e le competenze si affermano come il reale valore di un'organizzazione nel tempo.

Situazione esistente

Non c'è dubbio che un cambiamento organizzativo di questo tipo generi una serie di fenomeni di resistenza che vanno compresi nel loro significato e gestiti da coloro che vogliono essere artefici del cambiamento. Non si tratta solo di razionalizzare le ragioni che portano a sviluppare comportamenti di resistenza al cambiamento, ma anche di aiutare i singoli soggetti o gruppi a portare a livello conscio le loro motivazioni di resistenza. Una delle condizioni che favoriscono il successo di una tale strategia di cambiamento, risiede nel fatto che i valori da essa proposti non si contrappongano a quelli tradizionali. Le strategie, che presuppongono nuovi valori antagonisti a quelli tradizionali, hanno scarsissime probabilità di essere effettivamente attuate, poiché l'adesione ai nuovi assunti implicherebbe necessariamente l'abbandono totale dei precedenti. La direzione che si intende assumere, dunque, è quella di un incrementalismo culturale, in cui i nuovi valori vengono assimilati e integrati con i precedenti, dando vita a una trasformazione organizzativa.

Situazione futura desiderata

In un contesto organizzativo non più caratterizzato da atti normativi universali e comportamenti standardizzati, la passiva recitazione del ruolo/mansione cede sempre più il passo all'interpretazione del ruolo, all'autonoma capacità di generare soluzioni, coniugando la consapevolezza e il desiderio di riconoscimento professionale con la qualità dei risultati della Camera di commercio di Ravenna. Ciò dipenderà dalla capacità di superare definitivamente alcune delle rigidità ancora presenti nel sistema camerale, quali l'inesistenza del rischio e della responsabilità d'impresa, l'approccio ideologico alle sinergie pubblico-privato, l'appiattimento dei trattamenti retributivi. È in tale prospettiva, ed alla luce di questa fase di profonda trasformazione delle Camere di commercio, che le diverse dimensioni della valutazione del personale contribuiscono a migliorare la capacità di presidiare efficacemente attività e servizi e che diventa utile, o forse indispensabile, cominciare davvero a ragionare con una logica per competenze, modificando le strutture e gli strumenti operativi e introducendo nuovi sistemi di valutazione del lavoro.

Tale prospettiva sistemica consente di cogliere la complessità di un processo di cambiamento, o meglio di trasformazione, che per realizzarsi deve permeare la realtà organizzativa, il suo modo di essere e il suo modo di operare. Sotto tale luce, una qualsiasi struttura di valutazione si realizza pienamente solo se arriva a coinvolgere tutte le variabili coinvolte nel processo di raggiungimento degli obiettivi della Camera di commercio con riferimento, in particolare:

- alla ridefinizione dei ruoli organizzativi caratterizzati da maggiore autonomia in un contesto normativo e ambientale meno prescrittivo, più dinamico e orientato alla soddisfazione dei bisogni degli utenti;
- alla ridefinizione del ruolo del Segretario generale, della dirigenza e delle responsabilità intermedie, che diventano più visibili e direttamente collegati ai valori organizzati, quali l'empowerment e la delega, in coerenza con i processi di devoluzione e decentramento;
- alla creazione di nuovi ruoli organizzativi posizionati su processi lavorativi;
- allo sviluppo di comportamenti organizzativi orientati al risultato.

L'evoluzione dei sistemi retributivi non può che andare, pertanto, nella direzione di enfatizzare i risultati e il valore della persona, tenendo conto delle seguenti modalità di intervento:

- competenze come fattori di peso delle posizioni di lavoro. In questo senso, le competenze diventano elementi utili per disegnare il contenuto delle mansioni e da cui far dipendere, unitamente agli altri fattori considerati, il diverso peso dei ruoli organizzativi;
- ampliamento delle fasce retributive (progressione orizzontale) avendo a riferimento le competenze differenziali espresse nella mansione;
- valutazione delle prestazioni. Le competenze diventano uno degli elementi della prestazione attesa da parte dei collaboratori e incidono, quindi, sulla componente variabile della retribuzione;
- investimento nelle competenze. Ciò che viene retribuito è il livello delle competenze attuali di una persona, ovvero viene fornito un incentivo agli individui per sviluppare nuove competenze al fine di migliorare la capacità complessiva della Camera.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Si riportano di seguito gli aspetti procedurali relativi all'ipotesi di accordo sulla ripartizione delle risorse del Fondo 2020 per il personale non dirigente della Camera di commercio di Ravenna

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	1 settembre 2020 (ipotesi di accordo)
Periodo temporale di vigenza	2019-2021 giuridico, 2020 economico
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica :</p> <p>Mauro Giannattasio – Segretario generale</p> <p>Elena Tabanelli – Gestione patrimoniale e finanziaria</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L., RSU.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP, CISL FPS, UIL F.P.L., RSU</p>
Soggetti destinatari	PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI RAVENNA NON DIRIGENTE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 comparto Funzioni Locali Destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Si</p>
	<p>Il Piano della performance 2020-2022 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera di Giunta n. 6/2020 e aggiornato con delibera di Giunta n. 68/2020, consultabile sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente-performance al link: https://www.ra.camcom.gov.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</p> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, validato dall'O.I.V. è stato adottato con delibera di Giunta n. 33/2019 e aggiornato con delibera di Giunta n. 67/2020, consultabile sul sito in apposita sezione di Amministrazione trasparente.</p>
	<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza PTPCT 2020-2022 sulla base delle indicazioni e linee guida CIVIT ed Unioncamere 2013 e successive determinazioni ANAC è stato adottato con delibera di Giunta n. 7 del 24/01/2020.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al co. 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 mediante pubblicazione delle informazioni richieste nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE del sito istituzionale nelle sottosezioni livello 1 riferite alle DISPOSIZIONI GENERALI - PERFORMANCE - PERSONALE - ORGANIZZAZIONE etc. al seguente indirizzo: http://www.ra.camcom.gov.it/amministrazione-trasparente</p>

		La Relazione sulla Performance 2020 verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del Dlgs. n. 150/2009, dopo l'approvazione da parte del Consiglio camerale.
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Fondo delle risorse decentrate 2020 per il personale non dirigente è stato costituito ai sensi dell'articolo 67 del CCNL Funzioni locali 2016-2018 con determinazione del Segretario generale n. 174/2020</p>		

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)

L'ipotesi di accordo regola, ai sensi dell'art. 7 co. 4 del CCNL funzioni locali 2016-2018 del 21.5.2018 i criteri per la ripartizione e la destinazione del totale delle risorse a disposizione della contrattazione per l'anno 2020, pari ad € 335.340,83 dato dall'importo di € 346.909,11 ridotto della somma complessiva di € 11.568,28 così distinta:

- € 5.605,34 di decurtazione permanente di cui all'art. 1 co. 456 della L. 147/2013;
- € 5.962,94 di quota extra limite rispetto all'anno 2016, di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

In relazione alla costituzione del fondo 2019 si è tenuto conto delle disposizioni contenute:

1. nell'articolo art. 67 co. 7 CCNL 2016-2018;
2. nell'articolo 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017;
3. nell'articolo 1 comma 456 della Legge n.147/2013 “disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)” di modifica dell'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010;

il primo ha disposto che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, corrisposte a carico del bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 15 co.5 del CCNL 21.5.2018, debba comunque complessivamente avvenire nel rispetto dell'art. 23 co.2 del D. Lgs 75/2017;

il secondo ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio non possa superare l'importo determinato per l'anno 2016, abrogando le disposizioni contenute nell'articolo 1 comma 236 della Legge 208/2015 riferite alla proporzionale decurtazione per il personale cessato;

il terzo ha disposto che a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale siano decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per cessazioni del personale nel corso del 2014 (rilevato in € 5.605,34) ed eventuale importo extra limite sul fondo 2015 (non rilevato).

Le predette riduzioni sono intervenute sulle risorse del Fondo costituito ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 nelle seguenti misure:

1. € 5.605,34 a titolo di decurtazione permanente;
2. € 5.962,94 a titolo di decurtazione per riduzione extra limite per ricondurre la consistenza del Fondo 2020 alle risorse del Fondo 2016; in considerazione delle indicazioni contenute nell'allegato 1 della Circolare Mef n. 18/2018 (pagina 276 delle istruzioni per la rilevazione del Conto annuale 2017) entrambe le decurtazioni sono state apportate sulle risorse variabili.

L'importo complessivo del Fondo è stato così ricondotto ad € 335.340,83.

Sono state conteggiate le risorse del Fondo 2020 negli importi effettivi, pari rispettivamente ad € **202.541,32** (di cui € 175.772,95 unico importo consolidato di cui all'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018) di risorse STABILI ed € 132.799,51 di risorse VARIABILI.

All'importo del Fondo 2020 si aggiungono poi, in esclusione dal limite finanziario del fondo 2016, la somma di € 7.143,72 relativa a compensi per incarico di componente cda svolto dal personale ai sensi dell'art. 62 del T.U. n. 3/1957 e la somma di € 5.263,79 relativa alla collaborazione prestata ad Unioncamere per la realizzazione del programma Excelsior, ai sensi dell'articolo 43 Legge 449/1997 (nella misura effettivamente corrisposta e/o accertata) riconducendo la consistenza teorica delle risorse variabili ad € 132.799,51 + € 12.407,51.

L'ipotesi di accordo regola la distribuzione, a favore del personale non dirigente mediamente in servizio nel corso dell'anno 2020, delle risorse riferite ai singoli istituti contrattuali di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

Si ricorda che il costo delle attuali posizioni beneficiarie delle progressioni economiche all'interno della categoria è pari ad € 143.591,00, la somma indicata nella tabella sottostante si riferisce alla somma complessivamente destinata alle progressioni economiche comprese le nuove progressioni da effettuare, come indicato nell'accordo;

Progressioni economiche orizzontali art. 68 co.2 lettera j) CCNL 21.5.2018	€ 150.147,93
Indennità di comparto	€ 26.978,00
Premi correlati alla performance art. 68 co.2 lettere a) b) CCNL 21.5.2018	€ 126.823,90
Indennità condizioni di lavoro art.68 co.2 lettera c) CCNL 21.5.2018 secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies	€ 1.900,00
Operazioni a premio DPR 430/2001	€ 1.500,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 68 co.2 lettera e) CCNL 21.5.2018	€ 27.991,00

Compensi da incarichi ai sensi dell'art. 62 T.U. n. 3/1957 da destinare a personale non dirigente e	€ 7.143,72
---	------------

titolare di posizione organizzativa come definito nel CDI	
Sponsorizzazioni, collaborazioni, convenzioni art. 43 della Legge 449/1997 (Unioncamere - programma Excelsior) da destinare a personale non dirigente e titolare di posizione organizzativa come definito nel CDI	€ 5.263,79

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Progressioni economiche	€ 150.147,93
Indennità di comparto	€ 26.978,00
Organizzazione del lavoro	€ 29.891,00
Premi correlati alla performance	€ 128.323,90

Risorse fuori limite provenienti da terzi per attività/incarichi svolti da dipendenti	€ 12.407,51
---	-------------

L'importo segnalato per le progressioni economiche orizzontali si riferisce al costo storicizzato di tale istituto integrato, come in precedenza segnalato dall'importo differenziale tra incrementi a regime riconosciuti alle Peo di ciascuna categoria e quelli riconosciuti alle posizioni iniziali per un importo pari a € 143.591,00; tale somma è incrementata dell'ulteriore importo di € 6.556,93 per la realizzazione di nuove progressioni orizzontali da effettuarsi, in modo selettivo in corso d'anno, secondo i criteri del CCDI 2019-2021 e CCDI 2020.

L'indennità di comparto si riferisce al costo storicizzato di tale istituto.

L'importo per i premi correlati alla performance si riferisce alla teorica quantizzazione degli incentivi annuali da erogare al personale (ad esclusione del personale incaricato di P.O.) sulla base del raggiungimento degli obiettivi per la cui realizzazione vengono coinvolti gli uffici e della valutazione individuale di performance, come indicato dal sistema di misurazione e valutazione della performance, compresi i compensi per operazioni a premio di cui al DPR 430/2001, secondo criteri individuati in sede di determinazione delle tariffe camerali (delibera n. 202/2003) destinato alle unità di personale che svolgono tale attività;

Il finanziamento degli istituti riferiti alla "organizzazione del lavoro" per complessivi € 29.891,00 si riferisce:

- all'indennità di condizioni lavoro, secondo la disciplina dell'art. 70 bis CCNL 21.5.2018 integrato dai criteri individuati all'interno dell'ipotesi di CCDI 2019-2021;

- all'indennità per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D privo di posizione organizzativa o di alta professionalità, secondo i criteri definiti dall'art. 70 quinquies integrati dai criteri individuato dal CCDI 2019-2021.

Le risorse fuori limite derivano da terzi per incarichi dati a dipendenti e inseriti tra le risorse destinate al trattamento accessorio ai sensi dell'art. 62 T.U. n. 3/1957, decurtati degli oneri riflessi e delle spese generali e da risorse di cui all'art. 43 L. 449/97 per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. 78/2010, con riferimento alle attività svolte in convenzione con Unioncamere per la realizzazione del programma Excelsior, per un ammontare pari al 50% dell'importo convenzionato, al netto degli oneri riflessi.

B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le modalità di corresponsione degli incentivi appaiono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel titolo III del D. Lgs 150/2009 come modificato ed integrato dal D. Lgs 74/2017; in particolare l'ente individua, misura e valuta gli obiettivi che definiscono la propria performance organizzativa estendendoli, debitamente declinati, alle unità organizzative complesse (responsabili di struttura e responsabili di P.O.) ed alle unità organizzative semplici o gruppi di dipendenti che collaborano ad obiettivi comuni.

Il riconoscimento dei premi di performance, in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera della Giunta camerale n. 33/2019 ed aggiornato con delibera della Giunta camerale n. 67/2020, prevede che la misura delle premialità sia ripartita al 50% tra *valutazione delle competenze individuali e conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento*.

La ***valutazione delle competenze individuali*** prevede un complesso di criteri che, con differenti pesature proporzionali alle funzioni, consente di indagare molteplici aspetti dell'azione individuale, tra i quali il comportamento, le competenze, le attitudini e le capacità.

Il ***conseguimento degli obiettivi*** assegnati all'unità operativa di riferimento è misurato attraverso gli indicatori delle prestazioni e dei risultati da conseguire, vale a dire indicatori e target per ciascun obiettivo, a partire dagli obiettivi operativi prefissati nell'annuale Piano della performance (per l'anno 2020 delibera di Giunta n. 6/2020, aggiornata con delibera di Giunta n. 68/2020), per arrivare agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e agli uffici, come da determina del Segretario generale.

La verifica del livello di raggiungimento della performance viene svolta sia infrannualmente, per consentire una rilevazione dello stato di attuazione di ogni singolo progetto e determinarne, se necessari eventuali aggiornamenti, sia a consuntivo attraverso il preliminare processo di verifica delle risultanze, inserite poi nella Relazione sulla performance.

L'ente camerale ha individuato per il 2020, all'interno delle proprie linee di programma, tre aree strategiche prioritarie nell'ambito delle quali ha definito le proprie linee di azione:

1. Competitività delle imprese
2. Sviluppo e valorizzazione del territorio
3. Efficienza e trasparenza dell'Amministrazione.

All'interno delle aree di intervento strategico sono stati quindi individuati 11 obiettivi strategici (OS) ed i relativi obiettivi operativi (OP), indicati di seguito:

OS 1.1 - 1.1 Internazionalizzazione (D1)

OO1.1.1 - 1.1.1 Fornire servizi di informazione, formazione e assistenza all'export attraverso collaborazione con Promos Italia srl, Unioncamere regionale e CCIB

OO1.1.2 - 1.1.2 Promozione del settore Energia, oil & Gas attraverso la fiera O.M.C (Offshore Mediterrean Conference) e/o REM

OS 1.2.D - 1.2.D Digitalizzazione (D2)

OO1.2.D.1 - 1.2.D.1 Punto Impresa Digitale (PID) (progetto 20%) - favorire la digitalizzazione delle imprese (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OO1.2.D.2 - 1.2.D.2 Diffusione dei servizi digitali

OS 1.2.S - 1.2.S Semplificazione e trasparenza (C1)

OO1.2.S.1 - 1.2.S.1 Iniziative di semplificazione amministrativa

OO1.2.S.2 - 1.2.S.2 Sviluppo dell'informatizzazione dei servizi (art. 67 co. 4 ccnl 21/05/2018)

OO1.2.S.3 - 1.2.S.3 Consolidamento del Sistema di certificazione della qualità ISO9001 e certificazione Emas (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OO1.2.S.4 - 1.2.S.4 Gestione delega regionale in materia di iscrizione, modifica e cancellazione nell'Albo delle Imprese Artigiane (art. 3 bis L. RER n.1/2010)

OO1.2.S.5 - 1.2.S.5 Accreditamento dei certificati d'origine al marchio di qualità internazionale ICC/WCF

OS 1.3 - 1.3 Orientamento al lavoro e alle professioni (D4)

OO1.3.1 - 1.3.1 Orientamento al lavoro e alle professioni (progetto 20%) (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OO1.3.2 - 1.3.2 Azioni per favorire il raccordo scuole-imprese

OO1.3.3 - 1.3.3 Supporto incontro domanda-offerta di lavoro

OS 1.4 - 1.4 Sviluppo e qualificazione aziendale e dei prodotti (D6)

OO1.4.1 - 1.4.1 Valorizzazione dell'informazione economica

OO1.4.2 - 1.4.2 Sviluppo della cultura d'impresa e sostegno alla autoimprenditorialità

OS 2.1 - 2.1 Ambiente e sviluppo sostenibile (D5)

OO2.1.1 - 2.1.1 Azioni per la diffusione della tutela ambientale e dello sviluppo sostenibile

OS 2.2 - 2.2 Tutela e legalità (C2)

OO2.2.1 - 2.2.1 Consolidamento dei servizi di mediazione e arbitrato (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OO2.2.2 - 2.2.2 Assicurare la sorveglianza nell'ambito della metrologia legale ed iniziative per la sicurezza e la conformità dei prodotti

OO2.2.3 - 2.2.3 Attivazione OCRI

2.3 - 2.3 Turismo e cultura (D3)

OO2.3.1 - 2.3.1 Sostegno alla realizzazione di attività di valorizzazione e sviluppo del territorio e iniziative promozionali

OO2.3.2 - 2.3.2 La promo-commercializzazione turistica in Emilia Romagna (progetto 20%) vedi indicatori e target progetto 20%

OS 2.4 - 2.4 Altri servizi a imprese e territorio (E1)

OO2.4.1 - 2.4.1 Servizi di supporto allo sviluppo delle attività economiche

OS 3.1 - 3.1 Rapporti istituzionali, relazioni esterne e comunicazione (A3)

OO3.1.1 - 3.1.1 Comunicazione istituzionale e nuovi media - realizzazione piano di comunicazione 2020 (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OO3.1.2 - 3.1.2 Ristrutturazione sito istituzionale e newsletter Camera Informa

OO3.1.3 - 3.1.3 Ottimizzazione delle relazioni istituzionali e di sistema

OO3.1.4 - 3.1.4 Realizzazione indagine di customer satisfaction (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OS 3.2 - 3.2 Efficienza nella gestione delle risorse e dei processi (A-B)

OO3.2.1 - 3.2.1 Contenimento delle spese generali e di funzionamento

OO3.2.2 - 3.2.2 Miglioramento dell'efficienza dei servizi interni e ottimizzazione della gestione amministrativa della Camera di commercio (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

OO3.2.3 - 3.2.3 Miglioramento della gestione del ciclo della performance ed attuazione di misure per assicurare la trasparenza e l'integrità dell'amministrazione (art. 67 co. 3 ccnl 21/05/2018)

Dagli obiettivi del Piano Performance sono stati poi definiti ed assegnati gli obiettivi riferiti alla posizione dirigenziale di vertice (allegato 1 al Piano Performance – delibera di Giunta n. 6/2020).

Con successive disposizioni del Segretario generale f.f. n. 1 e n. 2 del 2020 sono stati individuati gli obiettivi riferiti ai responsabili delle strutture dell'ente (semplici e complesse) e agli incaricati di P.O..

Con la medesima determinazione sono stati altresì, assegnati gli obiettivi ora previsti dall'articolo 67 comma 5 lettera b) finalizzati alla realizzazione di nuovi servizi/accrescimento degli esistenti, già approvati dalla Giunta con delibera n. 56/2020, nonché inseriti tra gli obiettivi di Performance.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Le progressioni economiche orizzontali sono state individuate, nel limite delle risorse disponibili, per una limitata quota di dipendenti secondo una logica selettiva, seguendo i criteri previsti dall'articolo 5 del CCDI 2019-2021 e del CCDI 2020;

i criteri di partecipazione alla graduatoria prevedono una soglia temporale ed una valutazione di ammissione; la graduatoria si realizza attraverso i valori conferiti alla valutazione individuale rilevata nel

corso dell'ultimo triennio a cui si affianca, come ulteriore criterio secondario, la valutazione delle competenze professionali, intese come capacità di diversificare e sviluppare le esperienze lavorative ed incrementare le proprie competenze mediante concreta applicazione sia dei processi formativi partecipati che di percorsi di studio individualmente intrapresi ed opportunamente conclusi.

In particolare il Fondo 2020 finanzia progressioni economiche all'interno delle rispettive categorie giuridiche di appartenenza riferite alla B, C e alla D.

D) 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 Decreto Legislativo n. 150/2009

L'accordo consente di corrispondere, oltre alle indennità previste per gli istituti riferiti agli assetti organizzativi, premi direttamente riferiti al risultato della propria partecipazione alla realizzazione degli obiettivi di performance; tale coinvolgimento alimenta l'attenzione individuale all'azione, anche del proprio gruppo di appartenenza e, rendendone esplicita la destinazione, favorisce comportamenti individuali in genere più solleciti e partecipativi.

L'assegnazione poi di alcuni obiettivi ammessi a finanziare parte delle risorse variabili oggetto dell'accordo, finalizzati sia a rintracciare migliori soluzioni organizzative o adottare pratiche che contribuiscano sia al contenimento dei costi che ad un minor impatto ambientale (l'Ente ha ottenuto da tempo la certificazione di qualità ambientale), alimenta una comune visione e migliora sia il grado di partecipazione attiva che il senso di appartenenza.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

all'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente anno 2020.

Viene predisposta la seguente relazione tecnico-finanziaria in relazione all'ipotesi di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse del fondo per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance anno 2020, per il personale non dirigente della Camera di commercio di Ravenna.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2020 è avvenuta con determinazione del Segretario Generale n. 174/2020 e viene dettagliata come di seguito indicato.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo per l'anno 2020 si compone delle risorse stabili di cui all'articolo 67 comma 1, come inserite nel seguente prospetto, le somme determinano la consistenza dell'importo consolidato pari ad € 175.772,95:

CCIAA RAVENNA	RISORSE DECENTRATE COSTITUZIONE FONDO ANNUALITA' 2019	
RISORSE PARTE FISSA		
ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO
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 - (per le cciaa che avevano i parametri e lo hanno fatto) incrementi a) ex art. 32 cit., commi 4 e 7 (queste ultime se stanziare e 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 (n.b. si veda anche nota 2 per r ia cessati ante 1.1.2017)	245.347,95
COMMA 1	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2019 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 se destinato, come detto, alle alte professionalità) (1)	69.575,00
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1	risultante dalla differenza tra i due importi sovrastanti (E=A-B)	175.772,95

Tale importo è incrementato da ulteriori risorse aventi carattere di certezza e stabilità, previste dall'articolo 67 comma 2 del CCNL 21.5.2018, per un importo di € 26.768,37 definite nel seguente prospetto:

EE	COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	5.574,40
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 (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	6.674,59
G	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) rita ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2017 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno (2)	9.519,38
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	5.000,00
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	202.541,32

L'importo complessivo delle risorse stabili ammesse a Fondo 2020 è, pertanto pari ad € 202.541,32.

Sezione II - Risorse variabili

Il fondo per l'anno 2020 si compone delle risorse variabili di cui all'articolo 67 comma 3, per un ammontare di € 144.367,79, come risulta dal seguente prospetto:

N	COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, conl 5.10.2001	17.197,36
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 rita personale cessato infrannualmente nel 2020, non corrisposte in tale anno (2)	4.206,92
R	COMMA 3 LETT. E)	risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente	8.235,95
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)	14.727,56
T	COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 LETT. B)	risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione (per le cciaa, in questa fase si veda il comma 10)	100.000,00
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	
Z	TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	(Z=SOMMA da N a V inclusi)	144.367,79

Il totale delle risorse stabili e variabili, per un importo di € 346.909,11 è stato quindi ridotto dell'importo di € 5.605,34 corrispondente alla *decurtazione permanente* di cui all'articolo 1 comma 456 della Legge n.147/2013 e dell'ulteriore importo di € 5.962,94 per decurtare le risorse extralimite rispetto al Fondo 2016, per effetto dell'articolo 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, e così ricondotto all'importo di € 335.340,83.

Vengono altresì previste risorse in esclusione dai vincoli sopra citati, secondo quanto previsto dalle circolari MEF RGS n. 12/2011 e n. 16/2012 e da ultimo nella nota MEF RGS prot. 257831 del 18/12/2018, relative ad attività conto terzi e ad incarichi aggiuntivi svolti da dipendenti che verranno suddivise tra il fondo risorse decentrate e le risorse relative al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa che hanno svolto le attività.

Somme non soggette a limitazione per incarichi aggiuntivi per attività conto terzi art 4 co.4 dl 95/2012, art. 6 co.4 dl 78/2010 da destinare al personale non dirigente e titolare di posizione organizzativa in base alle previsioni del CDI 2019/2021 da confermare a consuntivo	12.407,51
---	-----------

E' stato rispettato il vincolo posto dall'articolo 23 co.2 del D. Lgs 75/2017 e dall'articolo 67 co. 7 del CCNL 21.5.2018 che indicano tale limite (Fondo 2016) nel complesso degli importi destinati alle risorse decentrate ed alle retribuzioni di posizione e di risultato (poste a carico del bilancio dell'Ente), come rappresentato nel prospetto che segue:

	ANNO 2016	ANNO 2020
TOTALE RISORSE DE TERMINATE COME DA CCNL	411.528,96	346.909,11
riduzione permanente art. 1 co. 456 legge stabilità 2014	-5.605,34	-5.605,34
riduzioni extralimite art. 23 D.Lgs 75/2017	-5.977,65	-5.962,94
TOTALE RISORSE AL NETTO DELLE RIDUZIONI	399.945,97	335.340,83
elementi di comparazione tra Fondo 2016 e Fondo 2020		
- Importo PO sottratto da fondo vedi art. 67 co 1 ccnl 21/5/2018		69.575,00
- Fondo 2020 compreso fondo PO per verifica rispetto limite 2016		404.915,83
- Somme fuori limite rispettivi Fondi	-5.931,13	
	394.014,84	404.915,83
- quota PEO a fondo dichiarazione congiunta ccnl precedenti	-15.280,00	-13.932,00
- quota PEO art. 67 co.1 lett. b) ccnl 2016-2018		-12.248,99
Verifica rispetto limite fondo 2016	378.734,84	378.734,84

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

E' stato applicato il vincolo normativo indicato dall'articolo 1 comma 456 della Legge n.147/2013 "disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)" di modifica dell'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 e quindi applicata la *decurtazione permanente* per € 5.605,34.

E' stato applicato l'ulteriore vincolo determinato dalle disposizioni contenute nell'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 rappresentato dal limite delle risorse destinate al trattamento accessorio determinato per l'anno 2016, e quindi applicata una ulteriore decurtazione di € 5.962,94 riconducendone così l'ammontare complessivo ad € 335.340,83.

L'importo complessivo della riduzione pari a € 11.568,28 è stato ricondotto alle risorse variabili, in adesione alle indicazioni fornite in proposito dalla Circolare MEF 8/2018 allegato 1 pagina 276 delle istruzioni per la rilevazione del Conto annuale 2017.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Il complesso delle risorse stabili è costituito:

-dalla somma dell'importo consolidato articolo 67 comma 1):	€ 175.772,95
-dagli ulteriori incrementi stabili ammessi, ivi compreso l'importo di cui all'articolo 67 comma 2 lettera g.) del CCNL 21.5.2018 riferita alla stabile riduzione delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario ad invarianza complessiva di risorse stanziare (delibera di Giunta n. 87/2018)	€ 26.768,37
	<hr/>
	€ 202.541,32

- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Il complesso delle risorse variabili li è costituito:

ridotto delle decurtazioni quantificate in precedenza	€ - 11.568,28
	<hr/>
	€ 132.799,51;

- Totale risorse variabili escluse dai vincoli sottoposte a certificazione

€ 12.407,51 o maggiore o minore somma, da certificare a consuntivo delle somme percepite da terzi per incarichi aggiuntivi svolti dai dipendenti e per servizi conto terzi per adesione al programma Excelsior, ai sensi dell'articolo 43 Legge 449/1997.

- Totale Fondo sottoposto a certificazione

determinato dalla somma delle voci precedenti pari a € 335.340,83, oltre alle risorse per incarichi e servizi conto terzi per € 12.407,51 da destinare a personale non dirigente e titolare di posizione organizzativa come definito nel CDI.

1.1.1 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non previsto per il comparto Regioni EE.LL.

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

La programmazione di utilizzo delle risorse è stata concordata con le rappresentanze sindacali giungendo ad una ipotesi di accordo decentrato integrativo 2020. Gli istituti indicati sono quelli previsti dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018 e dalle altre norme in materia. Le quantificazioni economiche degli istituti sono state effettuate entro i limiti e gli importi previsti dai CCNL del comparto Regioni EE.LL.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Vengono di seguito indicati gli istituti che non sono, nel corso del 2020, oggetto di negoziazione in quanto, giuridicamente già perfezionati e negoziati in anni precedenti:

- **progressioni economiche** **€143.591,00**

costituite dal costo delle progressioni economiche del personale in servizio

- **indennità di comparto** **€ 26.978,00**

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono di seguito indicati gli istituti oggetto di negoziazione specifica, rientranti nell'ipotesi di CDI per l'anno 2020;

Progressioni orizzontali: somma destinata **€ 6.556,93**

Vengono previste assegnazioni di progressioni economiche orizzontali secondo i criteri definiti nel CDI 2019-2021.

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale: somma destinata **€ 126.823,90**

Si realizza attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta n.34/2019 e aggiornato con delibera di Giunta n.67/2020, ai sensi delle previsioni del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., mediante valutazione delle competenze individuali e del conseguimento degli obiettivi assegnati da parte del Segretario generale, nonché certificazione dell'OIV.

Indennità condizione lavoro: somma destinata **€ 1.900,00**

L'indennità di condizione lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori sulla base del valore medio mensile movimentato dalle unità di personale addetto, individuate attraverso l'uso delle rispettive user-id sul programma incassi XAC, in uso presso l'Amministrazione.

Per ciascun giorno di utilizzo del programma incassi, in relazione alle fasce di movimentazione registrate, saranno corrisposte le indennità di condizione lavoro.

Indennità per specifiche responsabilità: somma destinata **€ 27.991,00**

Si conferma per l'anno in corso l'applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità, sulla base di criteri e modalità convenuti.

Operazioni a premio: somma destinata **€ 1.500,00**

Ai sensi dell'art. 43 L.449/1997 sono previste voci in entrata ed in uscita sul Fondo, finalizzate alle operazioni a premio, a favore del personale che direttamente partecipa.

Risorse derivanti da terzi per incarichi dati a dipendenti nell'interesse dell'amministrazione, e servizi conto terzi, da destinare al personale non dirigente e al personale titolare di posizione organizzativa in base alle previsioni del CDI: somme destinate, rispettivamente € 7.143,72 + € 5.263,79.

Secondo le previsioni delle circolari RGS Mef n. 12/2011, n. 16/2012 e nota RGS Mef del 18/12/2018 prot. n. 257831, viene inserito al di fuori del limite delle risorse decentrate 2020 ed in subordine alla effettiva corresponsione e/o accertamento delle somme in entrata, l'importo di € 7.143,72, introitato dall'Ente per incarichi, dati a dipendenti nell'interesse dell'amministrazione, per i quali è previsto un compenso, da inserire ai sensi dell'art. 62 del DPR n.3/1957 tra le risorse destinate al trattamento accessorio e da destinare al personale non dirigente e al personale titolare di posizione organizzativa in base alle previsioni del CDI.

Secondo le previsioni delle circolari RGS Mef n. 12/2011, n. 16/2012 e nota RGS Mef del 18/12/2018 prot. n. 257831, vengono inseriti, al di fuori del limite delle risorse decentrate 2020 ed in subordine alla effettiva corresponsione e/o accertamento delle somme in entrata, i ricavi percepiti per l'incarico conferito dall'Unione nazionale delle Camere di commercio, in riferimento all'adesione della Camera di commercio di Ravenna ed accettazione dell'incarico per la realizzazione delle relative attività al progetto Excelsior, (determina del Segretario generale n. 21/2020) la somma di € 5.263,79 - o la maggiore o minor somma effettivamente percepita/o accertata, per il medesimo incarico, in corso d'anno, da destinare al personale non dirigente e al personale titolare di posizione organizzativa in base alle previsioni del CDI.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono per l'anno 2020 ulteriori destinazioni da regolare.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione I del modulo II **€ 143.591,00 + 26.978,00 = 170.569,00**
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione II del modulo II
€ 6.556,93 + 1.900,00 + 27.991,00 + 126.823,90 + 1.500,00 = € 164.771,83 + 12.407,51
- c) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo).
€ 335.340,83 + € 12.407,51

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non previsto per il comparto Regioni EE.LL.

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

Il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità viene attestato, in quanto, come evidenziato nel modulo I sezione IV e modulo II sezione I e II, per gli istituti avente carattere fisso e continuativo sono state utilizzate solo risorse certe e stabili, disponibili in sede di costituzione del fondo.

Il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici è attestato, in quanto per la distribuzione di tutti gli istituti previsti nel contratto sono stati definiti criteri e modalità precise di assegnazione, come risulta dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta camerale con provvedimento n. 33/2019 e aggiornato con provvedimento n. 67/2020, dal CDI 2019-2021, dall'accordo per l'anno 2020 e dagli atti di organizzazione del Segretario generale.

Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) è attestato in quanto le stesse sono state effettuate sulla base di un regolamento che prevede criteri di assegnazione dettagliatamente definiti.

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

Vengono di seguito messi a confronto nel medesimo schema gli importi definiti in costituzione e in destinazione dei fondi degli anni 2019-2020, con le indicazioni riferite ai nuovi articoli del CCNL 21.5.2018.

Costituzione fondo - Descrizione voci	Anno 2019	Anno 2020	VARIAZIONI
Risorse stabili			
Art. 67 co.1 CCNL 21.5.2018	€ 245.347,95	€ 245.347,95	--
Art. 67 co.1 CCNL 21.5.2018	€ 69.575,00	€ 69.575,00	
Art. 67 co.1 CCNL 21.5.2018 importo unico consolidato	€ 175.772,95	€ 175.772,95	
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 lett. a)	€ 5.574,40	€ 5.574,40	
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 lett. b)	€ 6.674,59	€ 6.674,59	
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 lett. c)	€ 6.723,73	€ 9.519,38	€ 2.795,65
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 lett. e)	€ 0	€ 0	--
Art. 67 co.2 CCNL 21.5.2018 lett. g)	€ 5.000,00	€ 5.000,00	--
Art. 67 co.2 lett. h) e co. 5 lett. a)	€ 0	€ 0	--
Art. 15 co.7 CCNL 21.5.2018	€ 0	€ 0	--
Totale risorse parte fissa	€ 199.745,67	€ 202.541,32	€ 2.795,65

Risorse variabili			
Art.67 CCNL 21.05.2018			
co.3 lett.a)	€ 19.033,26	€ 17.197,36	€ -1.835,90
co.3 lett.b)	€ 0	€ 0	--
co.3 lett.c)	€ 0	€ 0	--
co.3 lett.d)	€ 794,38	€ 4.206,92	€ 3.412,54
co.3 lett.e)	€ 10.346,38	€ 8.235,95	€ -2.110,43
co.3 lett. h) e co.4	€ 14.727,56	€ 14.727,56	--

co.3 lett. i) e co. 5 lett. b)	€ 109.768,23	€ 100.000,00	€ -9.768,23
co.3 lett. k)			--
Art. 68 CCNL 21.05.2018 co.1 ultimo periodo	€ 0	€ 0	--
Totale risorse parte variabile	€ 154.669,81	€ 144.367,79	€ -10.302,02
Decurtazioni art. 1 co 456 L. n.247/2013	€ 5.605,34	€ 5.605,34	--
Decurtazioni art. 67 co.2 lett. e)			
Decurtazioni art. 67 co.3 lett. k)			
Consistenza complessiva fondo	€ 348.810,14	€ 341.303,77	€ -7.506,37
Risorse destinate al fondo 2016 costituenti il limite non superabile	€ 404.915,83	€ 404.915,83	
Riduzione consistenza fondo fino a concorrenza fondo 2016	€ 13.469,31	€ 5.962,94	€ -7.506,37
Totale fondo risorse decentrate disponibili	€ 335.340,83	€ 335.340,83	

Risorse non soggette a limitazione per incarichi aggiuntivi e per attività conto terzi da destinare a personale non dirigente e titolare di posizione organizzativa in base alle previsioni del CDI	€ 15.999,05	€ 12.407,51	€ -3.591,54
---	-------------	-------------	-------------

La destinazione delle risorse è indicata di seguito:

Destinazione fondo - Descrizione voci	Anno 2019	Anno 2020	VARIAZIONI
Risorse stabili			
Art. 17 co.2 CCNL 1.4.1999 lett. b) – progressioni economiche orizzontali di cui 13.932,00 e 6.674,59 per differenziali per rinnovi CCNL (art. 67 co.1)	€151.500,00	€150.147,93	- € 1.352,07
Art. 17 co.2 CCNL 1.4.1999 lett. c) – retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alta professionalità	€ 69.575,00	€ 69.575,00	-
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 28.300,00	€ 26.978,00	- € 1.322,00
Risorse variabili			
Art. 17 co.2 CCNL 1.4.1999 lett. d) indennità condizioni di lavoro	€ 2.000,00	€ 1.900,00	€ -100,00
Art. 17 co.2 CCNL 1.4.1999 lett. f) indennità per specifiche responsabilità	€ 28.325,00	€ 27.991,00	€ -334,00
Art. 17 co.2 CCNL 1.4.1999 lett. a) – incentivo alla produttività e miglioramento dei servizi	€ 123.215,83	€ 126.823,90	€ 3.608,07
Art. 17 co.2 CCNL 1.4.1999 lett. g) – incentivo alle specifiche attività individuate anche in sede di costituzione (art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999)	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ -500,00
Fuori limite Art. 16 D.L. 98/2011 Piano di razionalizzazione e riqualificazione superiore o inferiore come da certificazione a consuntivo	€ 0	€ 0	

Fuori limite Art. 43 Legge 449/1997 programma Excelsior superiore o inferiore come da certificazione a consuntivo	€ 5.426,35	€ 5.263,79	€ -162,56
Fuori limite Somme derivanti da incarichi aggiuntivi dati a dipendenti con risorse da terzi superiore o inferiore come da certificazione a consuntivo	€ 10.572,70	€ 7.143,72	€ -3.428,98
Totale destinazioni fondo compresi nel 2018 differenziali peo rinnovi CCNL	€ 420.914,88	€ 417.323,34	€ - 3.591,54

Il confronto avviene tra i dati definiti nel CCDI per l'anno 2019 ed i dati contenuti nel CCDI dell'anno 2020.

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

Nelle fasi di costituzione e destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa vengono rispettati i vincoli imposti da norme e contratti e vengono previste e verificate le disponibilità a bilancio delle risorse come di seguito specificato.

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il bilancio dell'ente camerale si compone di un preventivo redatto per mastri e di un conto economico che riporta le voci di conto più dettagliate all'interno dei mastri.

In particolare il conto 321006 riporta il trattamento accessorio del personale non dirigente suddiviso tra i centri di costo corrispondenti di massima agli uffici camerali ed ammonta complessivamente per l'anno 2020 ad € 335.340,83 oltre alle somme inserite in apposito conto per le retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, come definito nel preventivo e nel budget direzionale dell'anno 2020, nel rispetto dei limiti di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017. Il CCNL del 21/05/2018 ha previsto diverse modalità di costituzione del fondo risorse decentrate e diverse collocazioni delle somme nei conti di bilancio.

Attraverso stampe dal programma informatico di contabilità è possibile monitorare l'utilizzo e le disponibilità presenti nei conti.

Le risorse acquisite in entrata derivanti da incarichi specifici svolti da dipendenti nell'interesse dell'amministrazione e dal progetto Excelsior verranno inserite nei rispettivi conti attraverso variazioni tra conti del mastro personale del budget 2020, essendo extra limite come indicato alla sezione II del modulo II.

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

I conti 321006 e 321007 all'interno del bilancio consuntivo dell'esercizio 2019, approvato con delibera del Consiglio camerale n. 8 del 19/05/2020, riportano il trattamento accessorio del personale non dirigente e il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, suddivisi per centro di costo ed ammontano rispettivamente a € 353.202,81 e € 69.027,23. Si differenziano dal totale delle destinazioni 2019 come indicate nel modulo III rispettivamente per € 1.943,42 e per € 547,77 dovuti ad economie varie anche derivanti dall'applicazione del D.Lgs. 150/2009 e dal differenziale registrato a consuntivo sulle rendicontazioni del progetto Excelsior e di altri incarichi aggiuntivi per € 3.806,35.

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

I mezzi di copertura del Fondo 2020 sono rintracciabili nel preventivo 2020 all'interno del mastro personale come da documenti approvati con delibere del Consiglio camerale n. 23 del 28 novembre 2019, n. 5 del 30 aprile 2020 e n. 9 del 19 maggio 2020.

In particolare viene descritta la voce di spesa all'interno della relazione della Giunta allegata al preventivo 2020 di cui all'allegato B) della delibera n. 23 richiamata e nel budget direzionale 2020, assegnato (determinazione n. 1 del 7 gennaio 2020) alla competenza del Segretario generale.

Le risorse acquisite in entrata derivanti da incarichi specifici e dal progetto Excelsior verranno inserite nel conto attraverso variazioni tra conti del mastro personale del budget 2020.

Ravenna, 3 settembre 2020

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Mauro Giannattasio
