



## **CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PERUGIA**

**Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria al contratto collettivo integrativo, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018**

La relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D.Lgs. 165/2001 e in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dip. RGS n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2018 PERSONALE NON DIRIGENTE

### Modulo I - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa</b> 19.02.2019 <b>Contratto</b> 28.05.2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno</b> 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Mario Pera – Segretario Generale  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): R.S.U. - CGIL FP - CISL FP - UIL FPL - CISAL  <b>Firmatarie della preintesa:</b> R.S.U. - CGIL FP - CISAL  <b>Firmatarie del contratto:</b> R.S.U. - CGIL FP - CISAL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Il Collegio dei Revisori ha certificato la costituzione del fondo in data 10.12.2018 (Verbale n. 43) Il Collegio dei Revisori ha certificato l'utilizzo delle risorse in data 28.03.2019 (Verbale n. 47)  <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b> Il Piano della Performance è stato adottato con delibera di Giunta n. 11 del 26.01.2018
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> Il Programma in oggetto è stato approvato per il triennio 2018 - 2020 con delibera di Giunta n. 12 del 26.01.2018
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b> Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Trasparenza del sito web istituzionale dell'Ente  <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> La relazione sulla performance per l'anno 2017 è stata validata dall'O.I.V. con verbali n. 3 del 19.04.2018, n. 4 del 04.05.2018, n. 5 del 18.05.2018 e n. 6 del 25.05.2018 agli atti della delibera di Giunta n. 46 del 19.06.2018
<b>Eventuali osservazioni</b>		



---

## **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)**

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il 21.5.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che introduce alcuni istituti contrattuali significativamente diversi rispetto al passato.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo - assumere la valenza triennale 2019-2021, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa Camera di Commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento - a latere dell'accordo integrativo - di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame – il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In data 19.02.2019 le parti hanno sottoscritto la pre-intesa sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2018. Il fondo oggetto di contrattazione sulla base delle nuove regole contrattuali che prevedono l'allocazione contabile delle risorse per la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa a bilancio è stato pari ad **€ 668.210,73**:

Le risorse complessive dell'anno 2018 destinate al trattamento accessorio del personale dipendente pari a € 737.728,26 sono state decurtate delle risorse destinate nell'anno 2017 al finanziamento delle PO/AP pari a **€ 69.517,53**.

Si rappresenta che, a seguito dei rilievi formulati sulla costituzione dei fondi per le risorse decentrate 2011 – 2015 contenuti nella Relazione sulla verifica amministrativo contabile effettuata presso l'Ente dal 01.02.2016 al 04.03.2016, la delegazione trattante di parte pubblica ha contrattato l'utilizzo del fondo risorse decentrate 2018 sospendendo in via cautelativa l'erogazione di **€ 100.000,00** nelle more delle valutazioni conclusive che la Procura della Corte dei Conti esprimerà sui rilievi formulati dai servizi ispettivi.

Si segnala che le risorse dell'anno 2018 comprendono € 7.931,65 di risparmi sulle somme destinate allo straordinario dell'anno precedente.

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

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche attribuite;
- finanziare i differenziali PEO definiti dal contratto nazionale;
- erogare le indennità legate a particolari condizioni di lavoro e a specifiche responsabilità;
- assicurare la corresponsione di compensi correlati alla performance secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto.



Per quanto concerne i compensi riferiti all'organizzazione del lavoro l'accordo conferma, fino alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 16-18 ai sensi dell'art. 70-bis comma 5, le fattispecie, i criteri per la regolamentazione degli istituti destinati a compensare le figure professionali che svolgono funzioni di particolare, disagio e responsabilità. Tali compensi sono finalizzati a remunerare e incentivare comportamenti e prestazioni di lavoro con le particolari caratteristiche sopra evidenziate al fine di promuovere soluzioni organizzative migliorative dell'efficienza dell'ente e della qualità del servizio.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importi in € contrattati
P.E.O.	250.129,57
Differenziali P.E.O.	10.788,40
Indennità di comparto	34.873,11
Importo da destinare ad incremento delle risorse destinate al finanziamento delle P.O.	1.073,37
Importo da destinare a nuove P.E.O.	3.287,03
<b>TOTALE UTILIZZI STABILI</b>	<b>300.151,48</b>
Indennità per specifiche responsabilità	64.300,00
Indennità legate a particolari condizioni di lavoro (rischio – disagio – maneggio valori)	9.300,00
Premi correlati alla performance	294.459,25
<b>TOTALE UTILIZZI VARIABILI</b>	<b>368.059,25</b>
<b>TOTALE UTILIZZI 2018</b>	<b>668.210,73</b>

Le destinazioni contrattate sono rappresentate al lordo degli accantonamenti esposti al punto A). In particolare i seguenti utilizzi variabili sconteranno proporzionalmente l'accantonamento – inteso come somma non liquidata - di € 100.000,00.

Descrizione	Importi in € contrattati	Somme non liquidabili
Indennità per specifiche responsabilità	64.300,00	12.860,00
Premi correlati alla performance	294.459,25	87.140,00
<b>Totale</b>		<b>100.000,00</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Per l'anno 2018 sarà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigente, di cui alle delibere nn. 26/2015 e 28/2016, come integrato in sede di contrattazione decentrata 2016 con l'attribuzione definitiva dei pesi percentuali ai vari ambiti di



misurazione e con le modalità di collegamento dei premi alla valutazione per il personale non dirigente.

Il sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente è fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della *mission* istituzionale; questi poi vengono declinati in obiettivi operativi che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con quella delle singole aree e servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

La valutazione delle prestazioni è effettuata dai dirigenti che utilizzano i seguenti criteri:

Personale incaricato di P.O./A.P.			Personale		
Descrizione ambiti di valutazione		Peso	Descrizione ambiti di valutazione		Peso
A	Performance area di P.O.	20%	A	Performance attività/processi U.O.	10%
B	Obiettivi assegnati	40%	B	Obiettivi assegnati	50%
C	Comportamenti/capacità	40%	C	Comportamenti/capacità	40%

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Nell'anno 2018 non si darà luogo ad alcuna selezione per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali.

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

La Camera di Commercio 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.

Obiettivo della sottoscrizione del presente accordo decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dr. Mario Pera)

