



Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bergamo per il triennio 2019–2021

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

PREMESSA

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

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

Le presenti relazioni illustrano l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Bergamo sottoscritto in data 9.10.2019 relativo alla parte normativa per il triennio 2019-2021, che recepisce anche gli addendum al CCDI sottoscritti lo scorso luglio, rivede l'articolo 9 "welfare integrativo" e riformula gli articoli 13 e 14 e la destinazione delle risorse del fondo 2019.

Si segnala che:

- con determinazione del Segretario Generale n. 52 del 22.2.2019 è stato costituito in via provvisoria il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 (certificato dal Collegio nel marzo scorso), sulla base delle disposizioni contrattuali contenute nell'articolo 67 c. 1, c. 2 e c. 3 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018,
- con determinazione del Segretario Generale n. 257 del 21.10.2019 il Fondo è stato aggiornato con integrazione delle risorse di cui all'art. 67 comma 1 lett. a), e) e c) e con applicazione delle limitazioni di spesa previste dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017.

Il Fondo è stato costituito tenendo conto di quanto indicato nelle circolari n. 20/2015, 12/2016 della Ragioneria Generale dello Stato.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI BERGAMO PER IL TRIENNIO 2019-2021

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 9.10.2019 Contratto 12.11.2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente Maria Paola Esposito Componenti Vendramin Andrea Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA. Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP, CISL-FPS.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Camera di Commercio di Bergamo con contratto a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o in telelavoro o in <i>smart working</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">a) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performanceb) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economichec) indennità correlata alle condizioni di lavorod) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilitàe) indennità responsabile tutela consumatorif) correlazione tra compensi professionali aggiuntivi e retribuzione di risultatog) <i>welfare integrativo</i>h) linee di indirizzo e criteri per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoroi) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parzialej) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle orek) 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 familiarel) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e qualità del lavorom) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativan) servizi pubblici essenziali



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	Il Collegio dei Revisori ha redatto la certificazione in data 28.10.2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il <u>Piano della performance</u> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione n. 2 del 26.1.2019, ed è stato poi aggiornato con deliberazione n. 83 del 19.7.2019
		Il <u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u> previsto dall'art.10 del D.Lgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione della Giunta n. 3 del 1.2.2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 sul sito istituzionale dell'Ente www.bg.camcom.it nell'apposita sezione " <i>Amministrazione trasparente</i> "
		La Relazione sulla performance 2019, cui sarà subordinata l'erogazione delle risorse oggetto di contrattazione, secondo i principi contenuti nel Contratto integrativo e dell'accordo economico oggetto della presente Relazione, sarà approvata dalla Giunta e oggetto di valutazione/validazione da parte dell'O.I.V. ai sensi dell'articolo 14 c. 6 del D.Lgs. 150/2009 nel corso del 2020. Sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente all'esito della valutazione/validazione.
Eventuali osservazioni =====		



**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –
modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)**

a) articolato contrattuale:

Art. 1: quadro normativo e contrattuale

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

Art. 2: ambito e periodo di applicazione

Definisce l'ambito di applicazione (tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente della Camera di Commercio di Bergamo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, in telelavoro/*smart working*, compreso il personale comandato o distaccato), durata, decorrenza ed efficacia e attiva la verifica annuale dell'attuazione degli istituti in esso contenuti.

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

Vengono richiamati i principi/criteri generali e ruoli del sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente e, nello specifico, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale con la definizione della performance organizzativa (voce a) sia dal punto di vista della performance di ente sia dal punto di vista delle aree organizzative e la definizione della performance individuale (voce b) comprensiva della dimensione dei comportamenti e delle competenze. E' prevista una maggiorazione del premio individuale in applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018

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

Nel limite delle risorse annualmente destinate a tale finalità, vengono indicati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, secondo quanto disposto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

Tra i requisiti per partecipare alla selezione è prevista la permanenza nella posizione economica per almeno tre anni, l'assenza di sanzioni disciplinari e una valutazione media del triennio precedente non inferiore all'80% della valutazione massima. Dal 2020 è inoltre previsto di considerare tra i criteri di valutazione anche l'esperienza acquisita/crescita professionale.

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

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

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

Si disciplinano i criteri, le fattispecie e il procedimento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 *quinquies* c. 1 del CCNL 21.5.2018, in continuità con quanto previsto nel precedente CCDI

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

Si disciplina l'indennità spettante al responsabile della tutela del consumatore e della fede pubblica o suo delegato per le operazioni e i concorsi a premio in continuità con quanto già previsto nel precedente CCDI.

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

Si disciplina la correlazione tra compensi professionali all'Avvocato dell'Ente e retribuzione di risultato in continuità con quanto già previsto nel precedente CCDI.

Art. 9: Welfare integrativo

In attuazione di quanto previsto dall'art. 72 c. 3 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, viene introdotta nella contrattazione decentrata le iniziative a favore del personale per borse di studio, anticipazioni e prestiti al personale in difficoltà economiche e iniziative con finalità sociali e culturali. Le parti concordano sulla ripartizione delle risorse annualmente assegnate.

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

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



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

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

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

Si rinvia alle disposizioni adottate dall'Ente.

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

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

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

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

Art. 15: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Nell'ambito delle risorse complessive previste, una quota del 20% viene destinata al finanziamento della retribuzione di risultato. I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato sono definiti in coerenza con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente e tenuto conto in misura prevalente degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In sede di contrattazione si definirà l'eventuale incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative l'eventuale ampliamento del Fondo sarà valutato previo confronto tra le parti.

Art. 16: Servizi pubblici essenziali

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

Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti

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

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

- valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, in luogo della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità, la lealtà e l'iniziativa individuale;
- migliore qualità complessiva dei servizi forniti;
- migliore impiego delle risorse umane;
- cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

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



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

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

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

In coerenza con quanto previsto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e dai principi di selettività ed esclusione di automatismi stabiliti dal decreto Legislativo 150/2009, il contratto decentrato definisce i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche sulla base di uno stretto collegamento con le risultanze della valutazione delle performance del personale dell'ultimo triennio, nonché, per le progressioni dal 2020, anche sulla base dei livelli accertati di esperienza maturata e di crescita professionale espressa.

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

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

In particolare questa Camera ritiene che il contratto integrativo si inserisca quale imprescindibile elemento di raccordo e supporto del più ampio processo di programmazione e pianificazione dell'Ente, reso trasparente con l'adozione del Piano della performance.

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

==



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 è stato costituito in via provvisoria con determinazione n. 52 del 22.2.2019, aggiornato con riferimento alle risorse variabili con determinazione n. 257 del 21.10.2019.

La Giunta con delibera n. 33 del 1.3.2019 ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi a cui attenersi nell'attività di contrattazione decentrata.

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

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

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

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



organizzative	
IMPORTO CONSOLIDATO NETTO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 701.272,72

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

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

Per quanto concerne il fondo 2019 sono previste le seguenti risorse aggiuntive:

- Incremento previsto dalla lett. a): importo su base annua pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie delle disposizioni del CCNL 21.5.2018 in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 98 dipendenti), pari a € 8.153,60
- incremento previsto dalla lett. b): importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. I differenziali sono stati quantificati sulla base del personale in servizio alla data di decorrenza degli incrementi contrattuali: 1.1.2016 (€ 1.025,70), 1.1.2017 (€ 2.124), 1.3.2018 (€ 5.093,21) per un importo complessivo pari a € 8.242,00.
- incremento previsto dalla lett. c): importo corrispondente alla Retribuzione Individuale di Anzianità del personale cessato dal servizio che confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno pari a € 8.363,83.

art. 67 c. 2 lett A) importo su base annua pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL 21.5.2019 in servizio al 31.12.2015	€ 8.153,60
art. 67 c. 2 lett. B) CCNL 21.5.2018: l'importo di cui al c. 1 è stabilmente incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 8.242,00
art. 67 c. 2 lett. C) CCNL 21.5.2018: importo corrispondente alla RIA del personale cessato che confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	€ 8.383,83
TOTALE	€ 24.779,43

Sezione II – Risorse variabili

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

Tali risorse derivano dall'applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti, nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 67 c. 3 lett. d) per frazioni di RIA personale cessato in relazione alle mensilità residue dopo la cessazione; art. 67 c. 3 lett a) concorsi a premio - art. 67 c. 3 lett. e) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1999 e infine compensi avvocatura interna e funzioni tecniche di cui all'art. 67 c. 3 lett c).

Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21.5.2018: RIA per la frazione di mensilità residua dopo la cessazione	€ 488,80
art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.5.2018: compensi concorsi a premio ai sensi art. 9 D.P.R. 430/2001	€ 700,00
art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21.5.2018: risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1.4.1999	€ 36.781,40
art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018: compensi per avvocatura interna e funzioni tecniche	€ 11.856,09
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2019	€ 49.826,29



Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

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

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

In applicazione delle disposizioni sopra citate, per quanto concerne la decurtazione necessaria alla riconduzione del fondo 2019 all'importo determinato per l'anno 2016, gli importi da mettere a confronto sono quelli dei rispettivi anni al netto delle poste neutre e precisamente: € 758.823 per l'anno 2016 e € 759.681,36 per l'anno 2019. Risulta pertanto necessario operare una riduzione sul fondo 2019 pari a € 858,35 in aggiunta alle decurtazioni operate negli anni precedenti.

Descrizione	Valori
Risorse decentrate stabili IUC 2019	€ 786.772,72
Integrazione risorse stabili 2018 – soggette alle limitazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017 (RIA - art. 67 c. 2 lett. C)	€ 8.383,83
Integrazione risorse variabili 2018 - soggette alle limitazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017 - art. 67 c. 3 lett. d) e art. 67 c. 3 lett. a)	€ 1.188,80
Totale risorse soggette alle limitazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017	€ 796.345,35
Decurtazioni di parte fissa e consolidamento decurtazioni 2011-2014	- € 36.664,00
Totale risorse nette soggette alle limitazioni ai sensi del D.Lgs. 75/2017	€ 759.681,36
Decurtazione prevista dall'art. 23 c. 2 del decreto legislativo 75/2017	- € 858,35
Totale risorse al netto delle decurtazioni	€ 758.823,00
Incremento risorse stabili - non soggette a vincoli - art. 67 c. 2 lett A) e B)	€ 16.395,60
Incremento risorse variabili - non soggette a vincoli - art. 67 c. 3 lett. e)	€ 32.781,40
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (avvocato e funzioni tecniche)	€ 11.856,09
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 819.856,09
Risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	- € 85.500,00
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 734.356,09

In applicazione delle suddette disposizioni vengono confermate le seguenti decurtazioni:

- riduzione per somme eccedenti il limite già operate, ai sensi art. 9 c. 2 bis DL 78/2010 – Legge 147/2013 pari a € 20.311;
- riduzione operata sulla costituzione del fondo del 2016 ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 pari a € 16.353,
- a cui si aggiunge la decurtazione pari a € 858,38 per allineamento 2019 al limite del Fondo 2016.

La sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 19/2018 ha confermato che gli aumenti contrattuali introdotti con il CCNL 21.5.2018, e pertanto anche gli incrementi derivanti dai differenziali di PEO, non sono da considerare ai fini della verifica del rispetto dei limiti di cui all'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, così come gli aumenti legati all'applicazione del c. 2 lett. a) dell'articolo 67.

Infine ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 l'IUC risulta costituito dalle risorse decentrate stabili decurtate delle risorse che l'Ente ha destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni, (€ 85.500 - sezione I).



Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

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

Descrizione	Valori €
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità al netto della decurtazione permanente	758.823,00
Decurtazione prevista dall'art. 67 c. 1 CCNL 2016-2018	- 85.500,00
Risorse non soggette a vincolo stabili	16.395,60
Risorse non soggette a vincolo variabili	32.781,40
Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge	11.856,09
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	734.356,09

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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

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

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

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

Descrizione	Valori €
Progressioni economiche all'interno della categoria storiche – art. 16 CCNL 21.5.2018	200.000,00
Indennità ex VIII livello – art. 37 c. 4 CCNL 1995	1.455,00
Indennità di comparto – art. 33 CCNL 22.1.2004	42.460,00
TOTALE	243.915,00

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

Descrizione	Valori €
Performance – art. 68 c. 2 CCNL 21.5.2018	414.585,00
Progressione economica all'interno della categoria dell'anno di riferimento – art. 16 CCNL 21.5.2018	20.300,00
Indennità di maneggio valori disagio/condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL 21.5.2018	2.000,00
Indennità responsabile tutela consumatori e fede pubblica	700,00
Compenso per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018	41.000,00
Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge – art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 avvocato dell'Ente e funzioni tecniche	11.856,09
TOTALE	490.441,09

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



Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

=

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

Descrizione	Valori €
Totale risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dalla stessa	243.915,00
Totale destinazioni specificatamente regolate da contratto integrativo	478.585,00
Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge	11.856,09
Eventuali destinazioni ancora da regolare	=
TOTALE	734.356,09

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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

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

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

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

Descrizione	Valori €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione – al netto delle decurtazioni per l'anno 2019	774.029,80
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. I	-243.915,00
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. II (PEO)	-20.300,00
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sezione V – risorse allocate all'esterno del fondo per posizioni organizzative	-85.500,00
Differenza a disposizione per le destinazioni di natura stabile/variabile	424.314,80

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

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

I risultati attesi ai quali è correlata la valutazione del personale e l'erogazione della premialità sono descritti nel Piano della Performance adottato dall'Ente con deliberazione n. 2/2019 e aggiornato con deliberazione n. 83 del 19.7.2019.

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

L'intero ciclo della Performance è sottoposto alla supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione. L'utilizzo della quota del fondo destinata alla premialità si basa sui criteri concordati nell'ambito del CCDI.



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

I criteri stabiliti nel CCDI 2019-2021 consentiranno l'attribuzione di progressioni economiche sulla base di valutazioni ispirate al principio della selettività definito dal D.Lgs. 150/2999, tenuto conto della valorizzazione delle competenze, del collegamento alle valutazioni individuali e considerato che le risorse utilizzabili a tal fine corrispondono per l'anno di riferimento al 4,7% delle risorse stabili a disposizione.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2018 - 2017 e 2016

COSTITUZIONE FONDO	Anno 2019 euro	Anno 2018 euro	Anno 2017 euro	Anno 2016 euro
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	811.552,15	797.944,14	791.465,00	792.587,00
Risorse variabili	45.826,29	48.520,00	44.174,00	43.052,00
Somme non soggette a vincolo	61.033,09	54.762,00	46.674,64	41.177,00
Totale Fondo soggetto al limite (art. 9 c. 2 bis D.L. 78 e art. 1 comma 236, della Legge n. 208/2015)	796.345,35	791.702,14	794.462,00	794.462,00
Decurtazione permanente	-20.311,00	-20.311,00	-20.311,00	-20.311,00
Riduzione del fondo ai sensi art. 1 comma 236, della Legge n. 208/2015	-16.353,00	-16.353,00	-15.328,00	-15.328,00
Decurtazione anno 2019 art. 23 c. 2 del decreto legislativo 75/2017	-858,35			
Totale fondo decurtato	758.823,00	755.038,14	758.823,00	758.823,00
Somme non soggette a vincolo	61.033,09	54.762,00	46.674,64	41.177,00
Totale fondo sottoposto a certificazione	819.856,09	809.800,14	805.407,64	800.000,00
di cui Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	85.500,00	85.500,00	67.100,00	67.100,00

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2018 e 2017

Descrizione	Fondo 2019	Fondo 2018	Fondo 2017	Differenze
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 243.915	€ 251.485	€ 254.359	-€ 10.444
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 490.441	€ 472.815	€ 483.948	€ 6.493
Destinazioni ancora da regolare	0	0	0	0
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative	€ 85.500	€ 85.500	€ 67.100	€ 18.400
Totale fondo sottoposto a certificazione	819.856	€ 809.800	805.407	€ 14.449

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 della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è basato sulle disposizioni del Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio DPR N. 254/2005 e prevede il controllo di budget su singoli conti economici in modo da tutelare correttamente i limiti di spesa indicati a



preventivo. Le somme necessarie al finanziamento delle risorse decentrate sono pertanto garantite da appositi stanziamenti nell'ambito del preventivo economico e del budget dirigenziale di competenza.

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

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

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

Il bilancio preventivo 2019 della Camera di Commercio di Bergamo è stato approvato con deliberazione del Consiglio n. 11/C del 14.12.2018 e successivamente aggiornato con delibera n. 7 del 19/7/2019.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 15 c. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 del 21.5.2018 relativa al consolidamento delle risorse decentrate stabili, l'Ente ha provveduto a far confluire nel conto di bilancio: 321015 "retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative" le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa.

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

In aggiunta ai conti sopra indicati sono stati movimentati anche ulteriori conti per quanto concerne le voci da finanziare a carico del bilancio per accogliere i compensi, gli oneri riflessi e l'Irap per le funzioni tecniche.

Di seguito si espone il dettaglio del budget dei conti di bilancio sui quali sono rilevate le citate spese del Fondo risorse decentrate, del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e le spese per funzioni tecniche.

Descrizione	Fondo 2019
321006 – Fondo risorse per la contrattazione decentrata	€ 724.323,34
321015 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa	€ 85.500,00
111114 – Impianti speciali di comunicazione – determinazione n. 272/2019	€ 3.052,46
111008 – Immobili Palazzo dei Contratti - determinazione n. 272/2019	€ 3.444,29
111200 – Mobili e arredi – determinazione n. 161/2019	€ 3.536,00
TOTALE BUDGET 2019	€ 819.856,09

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

12/11/2019

IL SEGRETARIO GENERALE

Maria Paola Esposito

Maria Paola Esposito

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