

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
ANNO 2016
RELATIVA AL CCDI 2015-2016**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER L'ANNUALITA' 2016

Modulo 1

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione CCDI generale	Preintesa: 20.04.2015 Contratto: 28.05.2015	
Data di sottoscrizione CCDI progressioni orizzontali 2016	Preintesa: 22.01.2016 Contratto: 31.03.2016	
Periodo temporale di vigenza	Anni 2015-2016	
Composizione della Delegazione Trattante	<p><u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Vice Segretario Generale</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL, RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: RSU del contratto: RSU</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; - verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997; - criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione; - criteri progressione orizzontale per l'anno 2015. 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 28.04.2015 per l'annualità 2015 (CCDI generale) e in data 22.03.2016 (CCDI PEO 2016)</i></p> <p>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	<p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Piano della Performance 2016-2018 è</i></p>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>stato approvato il 29.01.2016 (delibera n. 6), mentre i precedenti sono stati approvati rispettivamente nelle date 27.01.2011, 31.01.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015</i>
		<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2016-2018 è stato approvato il 29.01.2016 (con delibera n. 8), mentre i precedenti sono stati approvati nelle date 21.12.2010, 15.03.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015.</i>
		<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sono assolti in via sistematica, come risulta dalla documentazione disponibile al seguente link http://www.pn.camcom.it/amministrazione-trasparente.html.</i>
		<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09? La Relazione sulla Performance 2015 è stata approvata il 14.04.2016 con delibera n. 27 e validata dall'OIV il 19.05.2016. Risultano approvate e validate anche le precedenti Relazioni relative alle annualità dal 2011 al 2014.</i>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

a) 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).

Articolo 1	<ul style="list-style-type: none"> - Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Pordenone, compreso quello a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato - Si individua la durata e la decorrenza (biennio 2015-2016). - Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI. - Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di una nuova norma di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.
Articolo 2	Si elencano le materie oggetto del CCDI, già riportate in premessa
Articolo 3	Si richiamano i principi/criteri che ispirano la CCIAA nel:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. quantificare le risorse annuali accessorie, suddivise in stabili e variabili; 2. rispettare i vincoli e limiti imposti dal DL n. 78/10 e dall'art. 1, comma 456 della Legge n. 147/13; 3. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 (1,2% del monte salari 1997) eventualmente messe a disposizione dall'Ente, confermando la volontà di procedere al loro utilizzo fermo restando la specifica destinazione ad obiettivi di produttività e di qualità; 4. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 5 ed all'art. 15, comma 1, lett. n) del CCNL 01.04.1999, eventualmente messe a disposizione dall'Ente, per l'attivazione di nuovi servizi o per il miglioramento di quelli esistenti, nel pieno rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, che si richiamano; 5. utilizzare i risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e di riqualificazione della spesa previsti dall'art. 16, commi 4, 5 e 6 del DL n. 98/11.
Articolo 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si definiscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, in base alla seguenti finalità: <ol style="list-style-type: none"> a) compensi per trattamenti economici accessori (indennità), stabilendo, per le indennità finanziabili ove richiesto (specifiche e particolari responsabilità, disagio, rischio, maneggio valori, reperibilità) i criteri, le fattispecie, i valori e il procedimento; b) compensi per la produttività (incentivi), nel pieno rispetto dei principi di meritocrazia, di erogazioni di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, di uno stretto collegamento ai risultati conseguiti ed ai comportamenti messi in atto (principi già presenti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance); c) progressioni economiche orizzontali, valutando l'opportunità di ridefinire i criteri sulla base dei principi del D.Lgs. n. 150/09; d) indennità di comparto, nei termini stabiliti dai CCNL vigenti; e) posizioni organizzative, destinando le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e risultato ai titolari di PO costituite dai dirigenti. 2. Si stabilisce che, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al punto precedente, è destinata al finanziamento dei compensi per produttività, di cui alla lett. b).
Articolo 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota del Fondo destinata al finanziamento dei Compensi per produttività: <ul style="list-style-type: none"> - quota parte per la valutazione della prestazione (comportamenti professionali); - quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati ad obiettivi individuali (performance individuale) - quota parte per la valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio (performance organizzativa). 2. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota del Fondo destinata al finanziamento della retribuzione di risultato delle PO: <ul style="list-style-type: none"> - quota parte per la valutazione della prestazione (comportamenti organizzativi), correlata alla valutazione dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi individuali (performance individuale) - quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati agli obiettivi dell'area dirigenziale di appartenenza (performance organizzativa). 3. Si stabilisce che l'attribuzione della premialità avviene in base all'ordine di graduatoria finale conseguito in esito al processo annuale

	<p>di valutazione, rinviando l'applicazione delle "fasce premiali" alla ripresa della contrattazione collettiva nazionale.</p> <p>4. Si richiamano i principi fondamentali che ispirano il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p>
Articolo 6	<p>Si disciplinano i criteri, le fattispecie, i valori ed il procedimento per l'attribuzione dell'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 01.04.1999. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata alle giornate di presenza; il singolo dipendente non può cumulare più tipologie di indennità e la stessa non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999.</p>
Articolo 7	<p>Si disciplinano gli importi attribuibili ai dipendenti interessati per il maneggio di valori, con riguardo all'entità dei valori maneggiati ed all'importo giornaliero dell'indennità da riconoscere per le giornate di espletamento del servizio.</p>
Articolo 8	<p>Si disciplina l'istituto dell'indennità di rischio individuando le prestazioni di lavoro che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, prevedendo che la relativa indennità sia corrisposta per le giornate di effettiva esposizione al rischio.</p>
Articolo 9	<p>Si individuano i criteri, le fattispecie, i valori ed il procedimento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata a specifiche responsabilità assunte e concretamente esercitate non già previste dalla declaratoria del profilo professionale di appartenenza. E' attribuita in relazione alla presenza in servizio; il singolo dipendente non può cumulare più tipologie di indennità e la stessa non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999.</p>
Articolo 10	<p>Si individuano, tra quelle previste dal CCNL, le figure a cui attribuire l'indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999: addetti dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico. Si stabilisce che la responsabilità deve essere formalmente conferita, che l'attribuzione dell'indennità è di competenza del dirigente, che è rapportata all'orario di lavoro e che non è cumulabile con le indennità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999.</p>
Articolo 11	<p>Anche il personale a tempo determinato e quello in somministrazione a tempo determinato partecipa al sistema premiante, alle condizioni previste dal CCDI e dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p>
Articolo 12	<p>In attesa di ridefinire i criteri per le progressioni orizzontali - art. 4 - attribuibili dal 01.01.2016, vengono confermati, per la sola annualità 2015, i criteri per le progressioni orizzontali contenuti nel CCDI sottoscritto il 16.10.2006, che risultano conformi alla normativa sopravvenuta, in quanto tengono conto dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione (tali criteri sono stati estesi anche all'annualità 2016 con CCDI sottoscritto il 22.01.2016).</p>
Articolo 13	<p>Si prevedono le tempistiche per le verifiche dell'attuazione del contratto</p>
Articolo 14	<p>Si disciplina la decorrenza dell'accordo e la sua validità a fronte di nuova normativa.</p>

b) Effetti abrogativi impliciti



Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/09, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materie di meritocrazia e premialità in quanto ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa si applica il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance, approvato con determinazione del Segretario Generale n. 230 del 31.05.2011, preventivamente certificato dall'Organo di valutazione e controllo strategico. Il Sistema è disponibile, sempre aggiornato, nel sito istituzionale.

In particolare la performance individuale del personale delle categorie si sviluppa secondo i criteri di seguito esposti ed include la valutazione della performance organizzativa, che si riconduce agli obiettivi delle Unità organizzative dell'area dirigenziale di appartenenza per i titolari di posizione organizzativa ed agli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza per il resto del personale.

fattore di valutazione	Titolare di posizione organizzativa	Personale delle categorie
Obiettivi strategici/operativi dell'area dirigenziale di appartenenza	20 (operativi)	--
Obiettivi operativi di Unità organizzativa di appartenenza	70	40
Obiettivi individuali	(trattasi degli obiettivi di U.O.)	32
Valutazione comportamenti organizzativi	(onnicompresa negli obiettivi operativi di U.O.)	28
Condizioni di contesto	10	(onnicomprese nei comportamenti organizzativi)
Totali	100	100

 Performance organizzativa
 Performance individuale

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate dal Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Dal momento che dal 01.01.2015 è venuto meno il blocco economico delle progressioni orizzontali dal momento che non sono stati prorogati gli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dall'art.9 del DL n. 78/10, la contrattazione integrativa ha disciplinato la riattivazione dell'istituto a decorrere dal 01.01.2015 confermando, in via transitoria i criteri approvati nel CCDI sottoscritto il 16.10.2006 per le annualità 2015 e 2016 (CCDI del 28.05.2015 e CCDI del 31.03.2016), avendo l'accordo del 31.03.2016 definito i nuovi criteri per le PEO applicabili in via sperimentale dal 01.01.2016 ed in via definitiva dal 01.01.2017 (sistema di valutazione delle competenze del personale).

I criteri definiti nei CCDI richiamati, ritenuti applicabili per l'attribuzione del beneficio dal 01.01.2015 e dal 01.01.2016, rispettano lo stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali e la dipendenza dai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione, quali principi previsti dal D.Lgs. n. 150/09, dal momento che si utilizzano gli esiti delle valutazioni annuali operate dai dirigenti (le schede di valutazioni in uso prevedono espressamente gli ambiti citati dalla legge tra le declaratorie oggetto di valutazione). Tali criteri sono integrati per il solo primo passaggio (nel caso specifico dal C1 al C2) dall'esperienza acquisita con peso pari al 20%, che si determina valutando il servizio prestato nella categoria di appartenenza o in quella inferiore in termini di anni di servizio.

Nei criteri applicabili in via transitoria per le progressioni orizzontali del 2015 e del 2016 sono pertanto esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio, tali da incidere in via predominante ai fini del conseguimento del beneficio.

e) 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. n. 150/09.

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

Nell'ambito del Ciclo di gestione della Performance questo Ente ha adottato la metodologia Balanced Scorecard che consente di implementare la strategia (attraverso quattro prospettive di osservazione) e di controllarne l'esecuzione attraverso la definizione di obiettivi di performance da raggiungere, indicatori per monitorare i progressi conseguiti, target per stabilire i livelli attesi e iniziative per supportarne il perseguimento.

La pianificazione strategica triennale definita con il Piano della Performance triennale viene declinata per ciascun anno solare negli obiettivi operativi assegnati alla struttura, in base al processo di cascading. L'insieme degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative, ai relativi responsabili ed a ciascun collaboratore concretizzano l'impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine.

Tutti gli obiettivi strategici posti nel Piano della Performance sono corredati da specifici indicatori e target al fine di misurare l'efficacia, l'efficienza, la qualità erogata e percepita, l'impatto economico-finanziario, l'output prodotto e l'outcome (trattasi perlopiù di indicatori di proxy volti a misurare un determinato fenomeno).

Nella formulazione degli indicatori/target si possono prendere a riferimento anche indicatori di benchmarking, elaborati da Unioncamere nell'ambito del sistema Pareto, al fine di poter migliorare la propria performance grazie al confronto con realtà simili.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI in esame sono pertanto legati:

- alla stretta correlazione tra risultati prodotti/comportamenti agiti e la produttività corrisposta;
- alla coerenza tra risultati prodotti dal singolo dipendente (performance individuale) e dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa di Ente);
- al miglioramento della motivazione del personale correttamente valutato e delle performance organizzativa ed individuale;
- alla stretta connessione tra responsabilità assegnate e corretto/efficace presidio delle stesse.

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

Nessuna.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Alla data di predisposizione della presente Relazione, la Camera di Commercio ha provveduto a determinare il Fondo per l'anno 2016 nei seguenti termini:

- con determinazione del Segretario Generale n. 74 del 18.02.2016 si è provveduto a determinare le risorse stabili in base agli articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.2004;
- con determinazione del Segretario Generale n. 207 del 09.06.2016 si è provveduto a determinare le risorse variabili previste dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004 sulla base delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 95 del 30.09.2014.
- con determinazione del Segretario Generale n. __ del _____ si è provveduto a determinare le risorse complessive di cui sopra in via definitiva, ricalcolando le decurtazioni previste dal comma 236, art. 1, legge n. 208/15.

La contrattazione decentrata integrativa di riferimento per il 2016 è quella svolta nel 2015 per il biennio 2015-2016, nel rispetto delle direttive fornite con deliberazione n. 22 del 26.03.2015. Il Fondo per la contrattazione integrativa 2016, nella sua versione definitiva, trova copertura nel Preventivo 2016, che è stato approvato dal Consiglio con deliberazione n. 14/CC del 17.12.2015. Stessa attenzione sarà osservata in sede di approvazione definitiva del Fondo medesimo.

Nelle tabelle di seguito proposte, sono esposti i dati definitivi per l'anno 2015 e quelli previsti per il 2016.

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Risorse storiche consolidate ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004	175.194,96	175.194,96

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
CCNL 22.01.2004 art. 32 c.1 Incremento 0,62% monte salari 2001	7.787,61	7.787,61
CCNL 22.01.2004 art. 32, c. 2-4 Incremento 0,50% monte salari 2001	6.280,33	6.280,33
CCNL 22.01.2004 art. 32, c. 7 Incremento 0,20% monte salari 2001	2.512,13	2.512,13
CCNL 09.05.2006 art. 4, c. 4 Incremento 0,50% monte salari 2003	5.905,71	5.905,71
CCNL 11.04.2008 art. 8, c. 5 Incremento 0,60% monte salari 2005	7.660,16	7.660,16
Totale	30.145,94	30.145,94

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
CCNL 05.10.2001 art. 4 c.2 Incrementi R.I.A.	40.588,89	42.455,47
CCNL 05.10.2001, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.208 e 31.07.2009	7.878,34	7.878,34
Totale	48.467,23	50.333,81
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	253.808,13	255.674,71

Sezione 2 – Risorse variabili

Poste variabili sottoposte al comma 236, art. 1 della L. n. 208/15

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016 (*)
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 1 lett. d) Sponsorizzazioni, convenzioni, contribuzioni utenza		
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 1 lett. k) Specifiche disposizioni di legge	-	-
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 2 1,2% (1)	13.166,27	13.166,27
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 5 Nuovi servizi o miglioramento servizi esistenti (2)	25.925,38	23.964,01
CCNL 22.01.2004 – art. 37 c. 5 Ex Progetti finalizzati (3)	6.000,00	6.000,00
Totale	45.091,65	43.130,28

Poste variabili non sottoposte al comma 236, art. 1 della L. n. 208/15

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 1 lett. m) Risparmi lavoro straordinario	6.234,66	6.374,57
Somme non utilizzate anno precedente	11.331,92	17.664,28
Totale	17.566,58	24.038,85
Totale risorse variabili	62.658,23	67.169,13

- (1) Il monte salari 1997, al netto della dirigenza, ammontava ad € 1.097.189,47, per una possibilità di incremento massima di € 13.166,27. Nella sessione negoziale è stata inserita la quota massima. Detta integrazione verrà utilizzata per il conseguimento di obiettivi di qualità e/o di produttività, previa certificazione da parte dell'OIV;
- (2) In ragione dell'attivazione di nuovi servizi o del miglioramento di quelli esistenti, il dirigente competente, sulla base della nota metodologica approvata dalla Giunta in data 26.02.2013, ha definito i programmi di attività correlati alla disciplina dell'art. 15, c. 5 CCNL 01.04.1999 ed ha quantificato i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale impegnato in tali attività.
- (3) Anche per queste risorse sono stati individuati specifici obiettivi tratti dal Piano della Performance dell'anno di riferimento
- (*) Le risorse del 2016 sono da intendersi ancora non definitive, per le motivazioni riportate appresso.

Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Decurtazione per rispetto limite anno 2015 (comma 236, art. 1 della Legge n. 208 del 28.12.2015) Fondo anno 2015 = € 298.899,78	---	0
Decurtazione per riduzione proporzionale del personale cessato dal servizio, tenuto conto del personale assumibile (quantificato con i medesimi criteri definiti con circolari RGS n. 12/11 e n. 15/14)	---	- 6.962,16
Totale decurtazioni	---	- 6.962,16
Di cui a carico delle risorse stabili	---	- 5.957,22
Di cui a carico delle risorse variabili	---	- 1.004,94

Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il 2016)	253.808,13	249.717,49
Risorse variabili (al netto delle decurtazioni per il 2016)	45.091,65	42.125,34
Risorse variabili non sottoposte al comma 236, art. 1 della L. n. 208/15	17.566,58	24.038,85
Totale generale sottoposto a certificazione	316.466,36	315.881,68

Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Indennità di comparto	24.500,00	24.500,00
Progressioni economiche orizzontali	97.000,00	101.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative/alte professionalità	61.200,00	61.200,00
Somma vincolata per Alte professionalità	2.512,13	2.512,13
Totali	185.212,13	189.212,13

Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Indennità di disagio	660,00	660,00
Indennità di maneggio valori	2.000,00	2.000,00
Indennità di reperibilità	7.200,00	7.200,00
Indennità specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 17, c. 2 lett. f)	10.000,00	10.000,00
Indennità particolari responsabilità (art. 17, c. 2 lett. i)	300,00	300,00
Indennità rischio	330,00	330,00
Progressioni orizzontali	7.215,90	6.002,30
Produttività generale (art. 17, c. 2 lett. a) CCNL 01.04.1999) – performance individuale e collettiva	103.548,33	100.177,25
Totali	131.254,23	126.669,55

Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
	--	--

Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	185.212,13	189.212,13
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	131.254,23	126.669,55
Destinazioni ancora da regolare	0	0
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	316.466,36	315.881,68

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili per il biennio 2015-2016 sono superiori alle destinazioni di utilizzi aventi natura certa e continuativa, riportate nella tabella di cui alla sezione n. 2, nonché nella tabella di cui alla sezione n. 3, specificamente riconducibili alle diverse "indennità". Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutti finanziate con le risorse stabili; permane un differenziale positivo che va ad aumentare la parte delle risorse variabili:

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (al netto delle decurtazioni per il 2016)	253.808,13	249.717,49
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	185.212,13	189.212,13
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 2 (indennità)	20.490,00	20.490,00
Differenza a disposizione per la destinazione delle risorse stabili/variabili	48.106,00	40.015,36

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL; in particolare la produttività è erogata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente in data 31.05.2011 (e successivamente implementato) e certificato dall'Organo di valutazione e controllo strategico (ora OIV), in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09, e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.

- c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche)

Per il biennio 2015-2016, in considerazione della riattivazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, la limitazione posta dalla Giunta camerale con riferimento alle risorse stabili utilizzabili per questi fini (15% delle risorse stabili disponibili) ed il collegamento ai risultati del sistema di valutazione dell'ente, consentono di assicurare la selettività e la quota limitata di possibili beneficiari.

Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2015	Anno 2016	Diff. 2016-2015
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	253.808,13	255.674,71	+ 1.866,58
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	45.091,65	43.130,28	- 1.961,37
Totale parziale	298.899,78	298.804,99	- 94,79
Totale somme escluse dalle riduzioni (residui anni precedenti e risparmi lavoro straordinario)	17.566,58	24.038,85	+ 6.472,27
Decurtazioni c. 236, art. 1 L. n. 208/15	--	- 6.962,16	-6.962,16
Totale Fondo sottoposto a certificazione	316.466,36	315.881,68	- 584,68

Modulo 4

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

Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'ente presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione delle risorse

Tutte le somme relative al Fondo per le risorse decentrate sono imputate in un'unica unità di budget – n. 321012 indennità varie al personale - ad eccezione della quota parte delle progressioni orizzontali consolidate, che vengono imputate all'unità di budget n. 321000 retribuzione ordinaria, all'interno dello stesso mastro denominato "Competenze al personale".

Tali importi risultano presidiati sia nella fase programmatoria che nella fase di consuntivazione. Per l'anno 2016 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio in data 17.12.2015 (deliberazione n. 14) è stata prevista una somma di € 212.250,00 nell'unità di budget n. 321012 indennità varie al personale, a cui è da aggiungere la quota parte delle progressioni orizzontali consolidate per € 101.000,00, imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria, per un totale di € 313.250,00, a cui si aggiunge la disponibilità di € 17.664,28 a titolo di somme non spese nel 2015 rinviate al 2016 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2015 (nei residui 2015 sono comprese altresì € 4.466,18 a titolo di economie del lavoro straordinario, che si aggiungono al fondo 2016).

Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo relativo all'anno 2015 risulta rispettato come si evince dai dati sotto riportati che confrontano il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con l'effettivo utilizzo delle risorse nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione; tale confronto è stato effettuato considerando sia le poste effettivamente utilizzate (come riscontrate dalla contabilità economico-finanziaria alla data di redazione della presente relazione tecnico-finanziaria) sia le voci del fondo ancora da perfezionare.

ANNO 2015	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI O IN CORSO DI EFFETTUAZIONE	RISPARMI EFFETTIVI 2015	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2015 UTILIZZABILI NEL 2016 (art. 17 c. 5 CCNL 98/99)
COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	103.548,33	103.548,33	0,00	0,00	0,00
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI	104.215,90	95.690,78	8.525,12	0,00	8.525,12
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO P.O.	61.200,00	59.960,60	1.239,40	280,72	958,68
ALTA PROFESSIONALITA' (art. 10 CCNL 22.01.04)	2.512,13	0,00	2.512,13	0,00	0,00
INDENNITA' TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA' MANEGGIO VALORI, DISAGIO ECC. (art. 17, comma 2, lett. d) ed e) CCNL 01.04.99)	10.190,00	9.146,84	1.043,16	0,00	1.043,16
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17,c. 2, lett.F)	10.000,00	7.797,77	2.202,23	127,18	2.075,05
INDENNITA' DI COMPARTO	24.500,00	19.261,53	5.238,47	176,20	5.062,27
INDENNITA' RESPONSABILITA' (art. 17, c. 2 lett. I)	300,00	300,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	316.466,36	295.705,85	20.760,51	584,10	17.664,28

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2015 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.

Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Ente ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Modulo, il Fondo 2016 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio in data 17.12.2015, con l'aggiunta delle somme non spese nel 2015 disponibili nel bilancio consuntivo del 2015.

Pordenone, 22.06.2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Emanuela Fattorel

Revisionata il 20.02.2017

n:\dt\accordi decentrat\relazione illustrativa e tecnico-finanziaria 2016.doc