



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA  
ANNO 2018  
RELATIVA AL CCDI 2018**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNUALITA' 2018**

**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	Preintesa: 06.07.2018 Contratto: 02.08.2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Vice Segretario Generale  <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL, RSU  <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL FP del contratto: RSU, FP-CGIL, CISL FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;</li><li>- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li><li>- criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</li><li>- individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li><li>- criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies;</li><li>- elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese;</li><li>- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;</li><li>- verifica dell'eventuale integrazione della componente variabile del Fondo risorse decentrate prevista dal comma 4 art. 67 (importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota della dirigenza).</li></ul>	
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 07.07.2018 (CCDI e fondo 2018)</i>
		Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i>

procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Piano della Performance 2018-2020 è stato approvato il 30.01.2018 (delibera n. 5), 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, 29.01.2016, 02.02.2017.</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? <i>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza adottato il 30.01.2018 (con delibera n. 6), mentre i precedenti sono stati approvati nelle date 21.12.2010, 15.03.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017.</i>
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sono assolti in via sistematica, come risulta dalla documentazione disponibile al seguente link <a href="http://www.pn.camcom.it/amministrazione-trasparente.html">http://www.pn.camcom.it/amministrazione-trasparente.html</a>.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09? <i>La Relazione sulla Performance 2017 è stata approvata il 05.04.2018 con delibera n. 35 e validata dall'OIV il 09.05.2018. Risultano approvate e validate anche le precedenti Relazioni relative alle annualità dal 2011 al 2016.</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"> <li>- 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</li> <li>- Si individua la durata e la decorrenza (anno 2018).</li> <li>- Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI.</li> </ul>
------------	---

	- Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di una nuova norma di legge che detti 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"> <li>1. quantificare le risorse annuali accessorie, suddivise in stabili e variabili;</li> <li>2. rispettare i vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa;</li> <li>3. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 (1,2% del monte salari 1997) eventualmente messe a disposizione dall'Ente, confermando la volontà di procedere al loro utilizzo;</li> <li>4. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018 eventualmente ente messe a disposizione dall'Ente, per il conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance;</li> </ol>
Articolo 4	<ol style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>a) premi correlati alla performance individuale (incentivante, comprendendovi anche la retribuzione di risultato delle PO), nel pieno rispetto dei principi di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati (principi già presenti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance);</li> <li>b) compensi per trattamenti economici accessori (indennità), stabilendo, per le nuove indennità previste dal CCNL 21.05.2018, i criteri, le fattispecie, i valori e il procedimento (specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro per disagio, rischio, maneggio valori; indennità di reperibilità);</li> <li>c) progressioni economiche orizzontali, fatte salve le progressioni economiche orizzontali già definite con decorrenza 01.01.2018 in base ai criteri contenuti nel CCDI sottoscritto l'11.07.2017 (il cui perfezionamento è condizionato alla costituzione e conseguente destinazione del Fondo risorse decentrate 2018), si confermano i medesimi criteri già definiti nel 2017 per assicurare l'applicazione dell'istituto in linea con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, per le nuove posizioni istituite dall'art. 64, comma 3, ultimo periodo del CCNL 21.05.2018: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;</li> <li>d) indennità di comparto, nei termini stabiliti dai CCNL vigenti;</li> </ol> </li> <li>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. a).</li> </ol>
Articolo 5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- quota parte per la valutazione della prestazione (comportamenti professionali) sulla base dei criteri revisionati il 23.02.17;</li> <li>- quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati ad obiettivi individuali (performance individuale)</li> <li>- quota parte per la valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio (performance organizzativa).</li> </ul> </li> <li>2. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota del Fondo destinata al finanziamento della retribuzione di risultato delle PO:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- quota parte per la valutazione della prestazione (comportamenti organizzativi), correlata alla valutazione dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi individuali (performance individuale)</li> <li>- quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati agli obiettivi dell'area dirigenziale di appartenenza (performance organizzativa).</li> </ul> <p>3. Si richiamano i principi fondamentali che ispirano il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p>
Articolo 6	Si disciplinano le misure ed i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – attività disagiate, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata alle giornate di presenza.
Articolo 7	Si disciplinano le misure ed i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro - rischio, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata alle giornate di effettiva esposizione ai rischi individuati.
Articolo 8	Si disciplinano le misure ed i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – maneggio valori, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità è attribuita al personale adibito al servizio di cassa, in base ai valori annui maneggiati ed alle giornate di svolgimento del servizio.
Articolo 9	Si individuano i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1). 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. art. 70 quinquies, comma 2.
Articolo 10	Si individuano i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2). L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata a specifiche responsabilità affidate agli addetti all'URP.
Articolo 11	Per assicurare la reperibilità nell'ambito del servizio attivato dall'ente, si estende da 6 a 14 le volte, nel corso del singolo mese, in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, in presenza di circostanze organizzative.
Articolo 12	Si stabilisce che eventuali residui generatisi a consuntivo nelle varie voci di utilizzo del Fondo risorse decentrate affluiscono al Fondo dell'anno successivo.
Articolo 13	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.
Articolo 14	Si definiscono i criteri per le progressioni orizzontali, confermando quelli già definiti nel 2017 perché allineati all'art. 23 del D.lgs. n. 150/09, salvo prevedere specifici allineamenti richiesti dal nuovo CCNL 21.05.2018. I criteri sono contenuti nell'allegato A.
Articolo 15	Si prevedono le tempistiche per le verifiche dell'attuazione del contratto
Articolo 16	Si disciplina la decorrenza dell'accordo e la sua validità a fronte di nuova normativa.
Allegato A	Si definiscono i criteri generali per l'attribuzione delle PEO di cui all'art. 14, che comprendono, con diverse pesature, la valutazione delle competenze posseduta alla data individuata, da un lato, ed il grado di raggiungimento degli obiettivi d'ufficio/individuali dell'ultimo triennio, dall'altro. Si prevede una valutazione minima per ciascuna delle diverse componenti oggetto di valutazione, così da stabilire una soglia minima complessiva di 70/100. Il beneficio si attribuisce ad una quota limitata di dipendenti, che si collocano

	tra i più meritevoli nell'ordine della graduatoria formata in esito alla selezione, nel rispetto del principio di selettività. Si prevede che la decorrenza economica del beneficio sia il 1° gennaio dell'anno successivo a quello di competenza, salvo prevedere in via straordinaria una selezione per i dipendenti collocati nelle posizioni apicali, in seguito alle nuove posizioni attivate dall'art. 64, comma 3, ultimo periodo del CCNL 21.05.2018, con decorrenza non antecedente all'approvazione della relativa graduatoria.
--	---

**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 (in quanto sono intervenute successive revisioni), 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
<b>Obiettivi strategici/operativi dell'area dirigenziale di appartenenza</b>	20 (operativi)	--
<b>Obiettivi operativi di Unità organizzativa di appartenenza</b>	70	40
<b>Obiettivi individuali</b>	(trattasi degli obiettivi di U.O.)	32
<b>Valutazione comportamenti organizzativi</b>	(onnicompresa negli obiettivi operativi di U.O.)	28
<b>Condizioni di contesto</b>	10	(onnicomprese nei comportamenti organizzativi)
<b>Totali</b>	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).**

La contrattazione integrativa ha disciplinato i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali in linea con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, come revisionato dal D.Lgs. n. 74/17, già in sede di CCDI del 2017.

I nuovi criteri, già applicati dunque alla selezione avviata nel 2017 con decorrenza dal 01.01.2018, prevedono l'attribuibilità del beneficio ad una quota limitata di dipendenti, ritenuti più meritevoli in base alla valutazione, con un punteggio minimo di 70/100:

1. delle competenze maturate dal personale, per mezzo della compilazione di specifiche schede che consentono di apprezzare le competenze possedute rispetto al profilo richiesto/atteso; a tal fine si prevede un valore minimo di accesso;
2. dei risultati conseguiti (performance individuale), rilevati nell'ambito del ciclo di gestione della performance (Relazione sulla performance, debitamente validata dall'OIV), sia a livello d'ufficio che individualmente; si prendono in considerazione determinate percentuali minime di risultati raggiunti.

L'anno 2018 è interessato dalla previsione, da parte del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, di una ulteriore posizione per ogni categoria professionale a decorrere dal 01.04.2018, che consente l'attivazione di una selezione ad hoc per i dipendenti collocati nelle posizioni apicali.

Il contenimento delle risorse messe a disposizione per le finalità in argomento, unitamente al rispetto della limitazione del numero dei beneficiari richiesto dalla normativa considerando a tal fine tutte le PEO attribuibili nel corso del 2018, consentono di rispettare il principio di selettività del beneficio.

Si esclude qualsivoglia automatismo come l'anzianità di servizio.

**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 2018 nei seguenti termini:

- con determinazione del Segretario Generale n. 288 del 05.07.2018 si è provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, in base al nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 e tenendo conto delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 68 del 18.06.2018. Il Fondo in argomento, sulla base delle nuove disposizioni del CCNL richiamato (art. 67, comma 1), non riporta le risorse destinate nel 2017 al pagamento delle retribuzioni di posizione e risultati degli incaricati di posizione organizzativa, che vengono imputate a bilancio. Il Fondo in argomento, unitamente all'importo destinato alle PO, rispetta il limite introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, rappresentato dal fondo costituito per l'anno 2016.

Il Fondo risorse decentrate 2018, nella sua versione sopra richiamata, trova copertura nel Preventivo 2018, che è stato approvato dal Consiglio con delibera n. 27/CC del 19.12.2017. Stessa attenzione sarà osservata in sede di eventuale revisione del Fondo medesimo.

Nelle tabelle di seguito proposte, sono esposti i dati definitivi per l'anno 2017 e quelli previsti per il 2018.

#### **Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

##### Risorse storiche consolidate

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018
Risorse storiche consolidate ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 22.01.2004	175.194,96	--

##### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018
CCNL 22.01.2004 art. 32 c.1 Incremento 0,62% monte salari 2001	7.787,61	--
CCNL 22.01.2004 art. 32, c. 2-4 Incremento 0,50% monte salari 2001	6.280,33	--
CCNL 22.01.2004 art. 32, c. 7 Incremento 0,20% monte salari 2001	2.512,13	--
CCNL 09.05.2006 art. 4, c. 4 Incremento 0,50% monte salari 2003	5.905,71	--
CCNL 11.04.2008 art. 8, c. 5 Incremento 0,60% monte salari 2005	7.660,16	--
Totale	30.145,94	--

#### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
CCNL 05.10.2001 art. 4 c.2 Incrementi R.I.A.	44.062,25	--
CCNL 05.10.2001, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.208 e 31.07.2009 (differenziali PEO)	7.878,34	--
<b>Totale</b>	<b>51.940,59</b>	<b>--</b>

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	257.281,49	--
Risorse stabili consolidate ai sensi art. 67 comma 1 CCNL 21.05.2018 al netto di quanto destinato alle Posizioni organizzative (€ 61.200,00)		196.081,49

#### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. c) Incrementi R.I.A.	--	679,07
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. b) Differenziali PEO	--	3.870,00
<b>Totale</b>	<b>--</b>	<b>4.549,07</b>

Totale risorse stabili con carattere di certezza e stabilità	--	200.630,56
--	----	------------

### **Sezione 2 – Risorse variabili**

Poste variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/17

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 2 1,2% (1)	13.166,27	--
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 5 Nuovi servizi o miglioramento servizi esistenti (2)	18.140,18	--
CCNL 22.01.2004 – art. 37 c. 5 Ex Progetti finalizzati (3)	1.900,00	--
<b>Totale</b>	<b>33.206,45</b>	<b>--</b>

CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. h) 1,2% monte salari anno 1997 (1)	--	13.166,27
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. i) e c. 5, lett. b) Obiettivi del Piano della performance (2)	--	20.958,96
<b>Totale</b>	<b>--</b>	<b>34.125,23</b>
Totale decurtato per rispetto limite art. 23, c. 2 D.Lgs. n. 75/17	--	33.882,27

Poste variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/17

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018
CCNL 01.04.1999 – art. 15, c. 1 lett. m) Risparmi lavoro straordinario	7.430,09	--
Somme non utilizzate anno precedente	21.483,80	--
<b>Totale</b>	<b>28.913,89</b>	<b>--</b>

CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. e) Risparmi lavoro straordinario	--	7.743,17
CCNL 21.05.2018 art. 68 c.1 Risorse stabili residue non utilizzate nel 2017	--	21.543,05
<b>Totale</b>	<b>--</b>	<b>29.286,22</b>

<b>Totale risorse variabili</b>	<b>62.120,34</b>	<b>63.168,49</b>
---------------------------------	------------------	------------------

- (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'impegno richiesto al personale in servizio, dato il contesto normativo ed organizzativo dell'Ente, il dirigente competente, sulla base della nota metodologica approvata dalla Giunta in data 18.06.2018, ha individuato i progetti del Piano della Performance 2018 ed ha quantificato i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale impegnato in tali attività.

### **Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo**

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 291.842,83	--	--
La decurtazione è stata operata già in sede di determinazione delle risorse variabili (vedi sez. 2)		
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

### **Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Le risorse correlate ai risparmi dell'anno precedente risultano essere già certificate nell'anno 2016.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018
Risorse stabili	257.281,49	196.760,56
Risorse stabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (differenziali PEO)	--	3.870,00
Risorse variabili	33.206,45	33.882,27
Risorse variabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (risorse non spese anno precedente)	28.913,89	29.286,22
<b>Totale generale sottoposto a certificazione</b>	<b>319.401,83</b>	<b>263.799,05</b>

## **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**

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
Indennità di comparto	24.500,00	18.000,00
Progressioni economiche orizzontali	90.700,00	92.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative/alte professionalità	61.200,00	--
Somma vincolata per Alte professionalità	2.512,13	--
<b>Totali</b>	<b>178.912,13</b>	<b>110.500,00</b>

### **Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI**

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
Indennità di disagio	660,00	--
Indennità di maneggio valori	2.000,00	--
Indennità di reperibilità	7.200,00	--
Indennità specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 17, c. 2 lett. f)	10.000,00	--
Indennità particolari responsabilità (art. 17, c. 2 lett. i)	300,00	--
Indennità rischio	330,00	--
Progressioni economiche	5.800,00	--
Produttività generale (art. 17, c. 2 lett. a) CCNL 01.04.1999) – performance individuale e collettiva	114.199,70	--
Indennità condizioni lavoro - disagio	--	660,00
Indennità condizioni lavoro - maneggio valori	--	2.000,00
Indennità condizioni lavoro - rischio	--	330,00
Indennità di reperibilità	--	7.200,00
Indennità specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 70 quinquies, comma 1)	--	10.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)	--	300,00
Progressioni economiche orizzontali	--	9.000,00
Premi correlati alla performance individuale	--	123.809,05
<b>Totali</b>	<b>140.489,70</b>	<b>153.299,05</b>

### **Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare**

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
	--	--

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

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	178.912,13	110.500,00
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	140.489,70	153.299,05
Destinazioni ancora da regolare	--	--
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	319.401,83	263.799,05

**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 l'anno 2018 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 viene utilizzato in parte per attribuire le PEO di competenza del 2018 ed il residuo va ad alimentare i Premi correlati alla performance individuale:

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2018</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	257.281,49	200.630,56
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	178.912,13	110.500,00
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	57.879,36	69.640,56

- 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 l'anno 2018, la limitazione posta dalla Giunta camerale con riferimento alle risorse stabili utilizzabili per questi fini (massimo 16% delle risorse stabili disponibili), il collegamento ai

risultati del sistema di valutazione dell'Ente e alla valutazione delle competenze (come richiesto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09) ed il rispetto del criterio della quota limitata di possibili beneficiari, consentono di assicurare la selettività dell'istituto.

### Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018 (*)	Diff. 2018-2017
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	257.281,49	200.630,56	-56.650,93
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	33.206,45	33.882,27	+ 675,82
Totale parziale	290.487,94	234.512,83	- 55.975,11
Totale somme escluse dalle riduzioni (risorse non spese anno precedenti e risparmi lavoro straordinario)	28.913,89	29.286,22	+ 372,33
Totale Fondo sottoposto a certificazione	319.401,83	263.799,05	- 55.602,78

(\*) il fondo risorse decentrate 2018, per disposizione contrattuale, non riporta più la quota destinata alle posizioni organizzative (pari ad € 61.200,00), che era invece presente nel fondo del 2017.

### 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 risorse decentrate sono imputate, alla data odierna, 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".

Dopo l'assestamento di bilancio che il Consiglio camerale approverà a fine luglio 2018, si procederà a imputare a bilancio, in apposta nuova unità di budget (n. 321013 - Retribuzione di posizione e risultato PO), la somma di € 61.200,00 destinata nel 2017 agli incarichi di posizione organizzativa, con corrispondente riduzione dell'unità di budget n. 321012 - indennità varie al personale.

Tali importi risultano presidiati sia nella fase programmatoria che nella fase di consuntivazione. Per l'anno 2018 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio in data 19.12.2017 (deliberazione n. 27) era stata prevista una somma di € 191.650,00 nell'unità di budget n. 321012 - indennità varie al personale, a cui è da aggiungere la quota parte delle progressioni orizzontali preventivate per € 101.500,00, imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria, per un totale di € 293.150,00, a cui si aggiunge la disponibilità di € 29.286,22 a titolo di somme non spese nel 2017 rinviate al 2017 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2017 (nei residui 2017 sono comprese altresì € 7.743,17 a titolo di economie del lavoro straordinario) ed una somma preventivata in circa 4.000,00 prevista negli accantonamenti (arretrati di contratto).

## **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 2017 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.

<b>ANNO 2017</b>	<b>DESTINAZIONE</b>	<b>PAGAMENTI EFFETTUATI O IN CORSO DI EFFETTUAZIONE</b>	<b>RISPARMI EFFETTIVI 2017</b>	<b>RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008</b>	<b>RISPARMI 2016 UTILIZZABILI NEL 2017 (art. 17 c. 5 CCNL 98/99)</b>
COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	114.199,70	114.199,70	0,00	0,00	0,00
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI	96.500,00	91.796,84	4.703,16	0,00	4.703,16
FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO P.O.	61.200,00	53.402,62	7.797,38	362,48	7.434,90
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	9.201,15	988,85	0,00	988,05
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17,c. 2, lett.F)	10.000,00	7.942,63	2.057,37	20,99	2.036,38
INDENNITA' DI COMPARTO	24.500,00	17.928,29	6.571,71	191,95	6.379,76
INDENNITA' RESPONSABILITA' (art. 17, c. 2 lett. I)	300,00	300,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>319.401,83</b>	<b>294.771,23</b>	<b>24.630,60</b>	<b>575,42</b>	<b>21.543,05</b>

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2017 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 2018 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio in data 19.12.2017, con l'aggiunta delle somme non spese nel 2017 disponibili nel bilancio consuntivo del 2017 e degli accantonamenti.

Pordenone, 02.08.2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Emanuela Fattorel

Il Responsabile Ufficio Personale  
f.to Rosanna Nadin