

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITA' 2020

PERSONALE NON DIRIGENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

(Art. 7 e seguenti CCNL 21.05.2018; Art. 40, comma 3-sexies D.Lgs n. 165/2001)

redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato e della circolare n. 20 MEF – RGS – Prot. 39875 del 08/05/2015 - U, relative alle modalità di applicazione per l'anno 2020 del contratto decentrato integrativo adottato.

Indice

Relazione illustrativa	p. 2
Relazione tecnico-finanziaria	p. 8

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Camera di Commercio di Cagliari ha applicato in modo rigoroso quanto previsto, per i nuovi istituti contrattuali, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali siglato il 21 maggio 2018 e riferito al triennio 2016-2018.

Partendo da tali presupposti, la Camera di Commercio di Cagliari ha siglato in data 3 novembre 2020 l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica per l'anno 2020, nelle more della stipula di un contratto collettivo decentrato integrativo 2021, unico per la costituenda Camera di Commercio di Cagliari e Oristano.

Tale ipotesi contrattuale, che richiama i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane, costituisce l'ultimo contratto sottoscritto la cui efficacia deve intendersi estesa fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo. E' fatto salvo il caso in cui, a livello di contrattazione nazionale o per legge, intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione a livello aziendale per verificare la validità delle clausole contrattuali del presente accordo.

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

Data di sottoscrizione		19 Novembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale: Presidente della delegazione trattante
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL/FP CISL FIST UIL FPL CSA RSU
Soggetti destinatari		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL/FP UIL FPL CSA RSU
		Tutto il personale non dirigenziale della Camera di Commercio di Cagliari con qualunque contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 68 del CCNL 21/5/2018
		Trattamenti economici collegati alla performance
		Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 2020
		Definizione dell'importo giornaliero per l'indennità maneggio valori entro i limiti minimi e massimi
		Trattamenti economici accessori collegati a prestazioni svolte in condizioni disagiate e/o di rischio
Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa
		La certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti del contratto sopracitato è stata effettuata in data 17 novembre 2020
Eventuali osservazioni		Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
		<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009. Adozione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> Schema generale del piano con deliberazione n. 5 del 28/01/2011 piano performance 2020 – 2022 (approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 25 del 29 maggio 2020) <p>E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - triennio 2018-2020. Adozione del Piano con deliberazione n. 11 della Giunta camerale del 26 febbraio 2020:</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009</p> <p>Le informazioni richieste sono state pubblicate nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.</p> <p>La Relazione della Performance 2019 è stata validata dall'OIV, con atto del 24 settembre 2020 ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.</p> <p>I relativi documenti sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente</p>
		Il contratto del 2020 ricalca la precedente contrattazione e, con riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse, oltre al riconoscimento delle Progressioni economiche orizzontali, non introduce alcuna novità.

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)

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata (riportate tra parentesi quadre a fianco alla materia regolamentata)

Vengono di seguito illustrate singolarmente le materie oggetto di contrattazione:

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 67, per le finalità di cui all'art. 68 e seguenti del CCNL 21/5/2018, art. 40 D.Lgs. n. 165/2001 e Trattamenti economici collegati alla performance [art. 45, comma 1 D.Lgs. n. 165/2001]

I criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate, in quanto criteri generali, sono individuati nel sistema di valutazione vigente presso la Camera, approvato con specifica disposizione.

In particolare tali criteri permettono di utilizzare le risorse decentrate in modo da garantire la regolare corresponsione dell'indennità di comparto, l'attribuzione di progressioni economiche e l'erogazione delle indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

Si è posta particolare attenzione e cautela sia a contrattare con le Organizzazioni sindacali solo le materie espressamente rimesse a tale livello dalla normativa vigente in materia, sia a salvaguardare gli ambiti rimessi all'autonoma determinazione della dirigenza cui spettano tutte le misure inerenti la gestione delle risorse umane. Sotto questo profilo, quindi, trattandosi di "criteri generali di ripartizione", non sono stati definiti in contrattazione decentrata gli importi complessivi delle risorse.

Per quanto concerne l'utilizzo delle risorse sono stati perseguiti politiche e criteri meritocratici e selettivi, escludendo attribuzioni in maniera indifferenziata.

Per quanto riguarda le progressioni economiche occorre precisare che la Camera di Commercio di Cagliari, venuto meno il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali (intervenuto per effetto dell'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013), ha dato attuazione agli strumenti selettivi e premianti nella gestione dello sviluppo di carriera all'interno della categoria di appartenenza previsti dal vigente sistema di valutazione del personale, e intende procedere, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate destinate a tale finalità (art. 67 del CCNL Funzioni locali 2016-2018), al loro riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti, come stabilito dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009 e come definito dal CCDI parte economica anno 2020.

Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis - definizione dell'importo giornaliero per l'indennità maneggio valori entro i limiti minimi e massimi fissati dal CCNL

Nell'ambito dei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, è stato confermato l'importo lordo giornaliero di € 3,00 riconosciuto ai dipendenti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato che svolgono funzioni di cassieri.

Trattamenti economici accessori collegati a prestazioni svolte in condizioni disagiate e all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità (art. 70 –quinquies comma 1)

Le fattispecie e i valori delle indennità per specifiche responsabilità, per rischio e per disagio sono stati individuati dal CCDI parte normativa anni 2019 – 2021 (sottoscritto in data 1° ottobre 2019 e in particolare dall'art. 17 rubricato Indennità per specifiche responsabilità che detta i criteri generali per l'attribuzione delle indennità) e sono riconosciuti, anche per l'annualità in corso, nel limite delle risorse disponibili.

Le specifiche responsabilità attribuite dall'Ente sono oggetto di costante e periodico monitoraggio a fronte del quale, in sede di contrattazione decentrata, si può intervenire per individuare/modificare tipologie, destinatari e valori.

A oggi, le indennità attribuite all'interno dell'Ente sono quelle approvate in sede di contrattazione, ossia:

- indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del richiamato CCDI parte economica destinate a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e implicanti il maneggio valori ;
- indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 11 del richiamato CCDI parte economica,

Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità (art. 4, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999 e art. 13 e 14 CCNL 21/05/2018

Gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità sono state attribuiti, all'esito di apposita procedura selettiva, con determinazione del Segretario Generale n. 276 del 9 agosto 2019 per il periodo 1 settembre 2019 – 31 agosto 2020 attingendo dalle risorse disponibili in bilancio senza intaccare i fondi delle risorse decentrate dei rispettivi anni

2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo risorse decentrate

La gestione delle risorse decentrate discende – sempre nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali – da linee guida per i dirigenti, che devono a loro volta adottare, a fronte delle decisioni del Segretario Generale, le più idonee azioni di gestione del personale.

A tal fine il management utilizza le risorse decentrate disponibili al fine di valorizzare:

- la meritocrazia, attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi – istituto delle progressioni orizzontali – in maniera selettiva solo a quei dipendenti che abbiano dimostrato di avere acquisito un'accesa competenza interna al proprio profilo professionale in relazione alla retribuzione percepita;
- la performance, organizzativa e individuale, attraverso una valutazione dei dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'attribuzione della produttività e della retribuzione di risultato;
- specifiche situazioni di carattere gestionale e organizzativo interne, attraverso l'attribuzione della retribuzione di posizione per il personale incaricato di posizione organizzativa, di indennità per coloro che hanno specifiche responsabilità ovvero svolgono attività rischiose, disagiate e maneggiano valori.

L'applicazione dei criteri contrattati, quindi, nei limiti delle disponibilità del fondo, permette di:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto e al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- riconoscere selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, progressioni economiche, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno e in rapporto alla categoria di inquadramento;
- mantenere la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale, escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto riconoscendo alla performance individuale una quota rilevante del trattamento accessorio
- erogare le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

2.3 Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

In ogni contrattazione viene precisata, nell'articolo relativo all'ambito di applicazione e alla durata, il periodo di validità del contratto. In generale il contratto decentrato disciplina l'annualità economica o il triennio normativo a cui fa riferimento.

Gli effetti del contratto decorrono dalla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Per espressa previsione viene stabilito che il contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo. Le parti si impegnano ad avviare fin da inizio anno la contrattazione decentrata, in modo da giungere alla sottoscrizione del CCDI nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre il 31 dicembre.

Per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione, si precisa che le relazioni sindacali sono state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, e su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Così come previsto dal nuovo modello di relazioni sindacali la contrattazione è stata impostata per focalizzare l'attenzione sugli impatti riguardanti "l'attribuzione di trattamenti economici" in base a quanto definito dall'art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, tutto ciò che riguarda "organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro" sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione e quindi sottratti alla contrattazione decentrata. Ogni eventuale disciplina in merito derivante da precedenti accordi deve intendersi disapplicata.

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

La Camera di Commercio di Cagliari valuta le performance dei dipendenti evitando ogni forma di erogazione di compensi accessori sulla base di forme di automatismi comunque denominati ma valorizzando i dipendenti che raggiungono un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

La Camera di Commercio di Cagliari, con deliberazione n. 30 del 28 luglio 2020 ha adottato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance e ha stabilito che la nuova metodologia trovi applicazione a partire dall'anno 2020.

Il sistema dopo aver definito la performance organizzativa quale risultato conseguito in termini di contributo apportato al raggiungimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi assegnati all'ente, individua le seguenti dimensioni delle performance individuale:

1) risultati riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel piano della performance che a loro volta sono distinguibili in:

- risultati di Ente o di Area cui il valutato contribuisce;
- risultati dell'unità organizzativa di diretta responsabilità (per le PO/AP) o appartenenza (dipendenti di categoria A, B, C e D);
- risultati riferiti a singoli obiettivi individuali specificamente assegnati.

La componente "risultati" varia in relazione alla posizione ricoperta nella scala gerarchica dell'ente.

2) comportamenti intesi come insieme di conoscenze, competenze, atteggiamenti e attitudini, qualità professionali dei dipendenti. Possono riguardare la sfera manageriale (per i dipendenti che rivestono un ruolo di responsabilità) e/o la sfera organizzativa e relazionale (per i dipendenti che rivestono ruoli più operativi) e gli atteggiamenti e le attitudini individuali (per tutti i dipendenti senza distinzione di ruoli).

I comportamenti possono variare in coerenza agli obiettivi fissati dall'Ente.

La componente "comportamenti" si sviluppa in azioni che il dipendente mette in atto per raggiungere un risultato.

I due elementi (risultati e comportamenti) non hanno, quindi, la stessa importanza per tutto il personale dell'Ente: più aumenta il livello di responsabilità, più importanti divengono i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti tenuti; per un dipendente con mansioni meramente esecutive (si pensi a mero titolo di esempio, un addetto all'accoglienza), le modalità di interazione risultano preponderanti nella valutazione individuale.

Il nuovo sistema di valutazione prevede, quindi, che, al fine di accrescere la cultura della performance collegata direttamente ai risultati ottenuti dal singolo dipendente (che assume valore solo a fronte della qualità complessiva della performance "di squadra"), i premi collegati alla performance del personale siano strettamente correlati, per una percentuale variabile in ragione della categoria di appartenenza del personale non dirigente, alla "performance organizzativa" (già produttività collettiva) intesa quale risultato complessivo della Camera di commercio di Cagliari e al risultato complessivo dell'Area di appartenenza, come meglio illustrato dalla tabella che segue:

Ambiti di valutazione	SG	DIR	PO/AP	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Performance Ente	50%	30%	25%	15%	10%	5%	5%
Performance Area/Struttura	20%	40%	35%	35%	30%	25%	25%
Obiettivi individuali specifici	10%	10%	20%	30%	30%	0	0
Comportamenti	20%	20%	20%	20%	30%	70%	70%
TOTALE							

Sono individuate n. 8 fasce di merito cui corrisponde la percentuale di assegnazione dei premi:

Punteggio	Valutazione	Comportamenti	Retribuzione di risultato
Da 0% al 5%	Negativa	VALUTAZIONE NEGATIVA	Inadeguato
Da 6% a 29%	Inferiore alle aspettative senza retribuzione di risultato		Inadeguato
Da 30% al 49%	Parzialmente in linea con le aspettative	VALUTAZIONE INTERMEDIA	Mediocre
Da 50% al 59%	Quasi in linea con le aspettative		Mediocre
Da 60% al 69%	Sufficiente, in linea con le aspettative	Sufficiente	60%

Da 70% al 79%	Sufficiente, anche oltre le aspettative	VALUTAZIONE POSITIVA	Sufficiente	75%
Da 80% al 89%	Buona, oltre le aspettative		Buono	90%
Da 90% al 100%	Eccellente e superiore alle aspettative		Eccellente	100%

Ogni dipendente nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento è valutato (ed eventualmente premiato) al termine delle varie fasi del processo di gestione per obiettivi (assegnazione obiettivi, verifica intermedia sullo stato d'avanzamento obiettivi, valutazione finale).

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

Le progressioni economiche orizzontali (da ora "PEO") sono sempre state erogate nell'ambito dei principi generali previsti dal CCNL 31.3.1999 all'articolo 5 in maniera selettiva, attraverso la metodologia di valutazione adottata nel tempo. La Camera, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 riconosce le progressioni economiche orizzontali quale strumento finalizzato a premiare il merito dei dipendenti.

Alla luce delle indicazioni contenute nel CCNL 2016 – 2018 del 21 maggio 2018 (art. 16), l'istituto ha trovato la sua regolamentazione nel CCDI parte normativa relativo al triennio 2019 - 2020 (allegato A), in forza del quale le PEO sono attribuite nel rispetto dei principi del D.Lgs. n. 165/2001 di cui all'art. 1 c.1 lett. c) (*"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, all'art. 7 c. 5 ("I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. -Le progressioni economiche sono riconosciute, all'interno di un arco temporale predefinito, solo ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo, in relazione:*

- alle risorse e al numero di progressioni che nell'anno sono state specificamente dedicati a tale finalità;
- allo sviluppo nel medio periodo delle competenze professionali ovvero della professionalità acquisita dal dipendente in rapporto alla categoria di inquadramento ed alla retribuzione posseduta;
- ai risultati di performance degli ultimi tre anni rilevati dal vigente sistema di valutazione della performance, nonché all'esperienza maturata e alla qualità delle prestazioni svolte, previa verifica del periodo minimo di permanenza, pari a ventiquattro mesi, nella posizione economica in godimento.

2.6 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. 150/2009

Il D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche *"al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance"*.

In particolare, il decreto ha previsto che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Pianificare, programmare, monitorare e verificare sono gli elementi chiave su cui ruota l'esistenza di ogni impresa pubblica e privata. La Camera, con Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 73 del 16 luglio 2013 e modificato da ultimo con deliberazione n. 41 del 23 settembre 2020) e con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottato con deliberazione n. 30 del 28 luglio 2020, ha aggiornato il proprio "ciclo di gestione della performance".

Il ciclo della performance discende dalle strategie politiche e generali dell'Ente di medio-lungo periodo (documento di mandato/Piano strategico/Piano della performance) e si integra in maniera coordinata e in ottica strategica nei contenuti e con le fasi del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il ciclo delle performance di questo Ente si articola nelle seguenti macro fasi:

1. definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
2. collegamento fra gli obiettivi e l'allocatione di risorse umane e finanziarie
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
6. rendicontazione dei risultati alla Giunta, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

A propria volta il ciclo delle performance – integrandosi con le fasi di programmazione economica e con i sistemi di controllo – si inserisce in un più ampio percorso di pianificazione strategica e programmazione pluriennale così articolato:

1. pianificazione strategica pluriennale ("Piano Strategico di mandato")
2. la relazione previsionale e programmatica
3. il "Piano Performance" in raccordo anche con il bilancio preventivo
4. le fasi di monitoraggio annue da effettuare in coerenza con quelle di assestamento di bilancio
5. le fasi di misurazione, valutazione e utilizzo delle leve premianti in rapporto anche con i bilanci d'esercizio
6. le fasi di verifica (Relazione sulla Performance), a conclusione del "ciclo della performance" ogni anno entro il mese di giugno, dei risultati ottenuti l'anno precedente dall'Ente, dalle unità organizzative e dal personale in rapporto agli obiettivi prefissati, alle attese dell'utenza e degli organi politici

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, il D.Lgs. n. 150/2009 ha identificato un documento chiave: il Piano delle performance.

L'art. 10 del decreto ha, infatti, previsto che, per assicurare "qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance", le amministrazioni pubbliche entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

2.7 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

Le risorse decentrate per l'anno 2020 relative al personale non dirigente sono state definite, in applicazione alle regole contrattuali e normative in vigore, con determinazione del Segretario Generale n. 147 del 10 agosto 2020 – "Personale non dirigente. Fondo retribuzione accessoria: risorse anno 2020".

Le risorse, quantificate per l'anno 2020 nella misura di € 508.883,87, sono state certificate dal Collegio dei revisori con verbale n. 8 del 17 novembre 2020 dando il "parere favorevole circa la compatibilità finanziaria dei costi del contratto e conseguentemente del Fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente relativo all'anno 2020".

La composizione delle risorse decentrate per la predetta annualità del personale non dirigente viene di seguito dettagliata ed esplicitata avvalendosi, tra l'altro, anche degli schemi e delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato per la compilazione della tabella del conto annuale riguardante il fondo per la contrattazione integrativa, nonché nelle Note applicative della circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - IGOP.

Concorrono alla formazione dei Fondi due tipologie di Risorse che trovano esposizione in due distinte sezioni (Sezione I e Sezione II) e precisamente:

1. Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità
2. Sezione II - Risorse variabili

Di seguito, sono illustrate le sopracitate risorse, declinate nelle voci elementari che concorrono alla loro formazione.

SEZIONE I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità) sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità nel tempo 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 dagli artt. 67 e 68 CCNL 21.5.2018.

E' possibile suddividere le risorse stabili in tre gruppi, di seguito illustrati separatamente, all'interno dei quali elencare le specifiche voci di finanziamento previste dai CCNL:

1. risorse storiche consolidate
2. incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL
3. altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità.

Il totale di queste risorse per l'anno 2020 sono complessivamente pari a € 519.547,08.

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004 AL 31/12/2016	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48
F) ART. 67 COMMA 2 LETT. A) € 83,20 PER OGNI UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2015	€ 5.907,20
G) ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 8.644,61
H) ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI DAL 01/01/2017	€ 12.165,79
I) SOMMA F, G e H	€ 26.717,60
L) SOMMA E e I	€ 569.547,08
M) ART. 15, COMMA 4 e ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00
N) DIFFERENZIAL e M - RISORSE STABILI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA AL NETTO IMPORTO DESTINATO NEL 2017 AL PAGAMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITA'	€ 519.547,08

Di seguito si illustrano le risorse aventi carattere di certezza e stabilità nelle sue componenti di "risorse storiche consolidate", "incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL e degli "altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità".

1. Risorse storiche consolidate

Le "risorse storiche consolidate", in base a quanto previsto dall'art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018, si compongono di un unico importo consolidato al 31/12/2017.

Tale importo, quantificato per la Camera di commercio di Cagliari nella misura di € 492.829,48, è la risultante della sommatoria di un "unico importo complessivo" già determinato dal CCNL del 2004, pari a € 412.849,89, degli incrementi contrattuali di parte stabile determinati dai contratti del 2006 e del 2008, pari a € 28.365,48, e dalla retribuzione di indennità di anzianità (RIA) del personale cessato al 31/12/2016, pari a € 101.614,11.

La sommatoria delle tre voci appena esaminate è pari a € 542.829,48.

L'art. 67, c. 1, e l'art. 15, c. 4, del CCNL 21.5.2018 dispongono inoltre che, "a decorrere dall'anno 2018", le risorse che nell'anno 2017 erano destinate al pagamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative (P.O.) e delle Alte Professionalità (A.P.) "fuoriescano" dal Fondo dei dipendenti e siano destinate ad un apposito conto di bilancio separato da quello destinato al pagamento della "retribuzione accessoria" del personale non dirigente. Nell'anno 2017 l'importo destinato al pagamento delle retribuzioni di posizione e del risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità era pari a € 50.000,00.

Si tratta quindi delle risorse storiche, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che risultano consolidate in un unico ammontare riferito al 31/12/2017 nella misura netta di € 492.829,48, secondo la disciplina contrattuale del CCNL 21.05.2018, e meglio rappresentate dalla tabella di seguito riportata:

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004 AL 31/12/2016	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48
F) FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI	€ 542.829,48
G) ART. 15, COMMA 4 e ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00
H) DIFFERENZA F e G - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO AL 31/12/2017 ART. 67, C. 1, CCNL 2016/2018	€ 492.829,48

2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Gli incrementi di natura stabile derivanti dai rinnovi contrattuali di livello nazionale a decorrere dall'anno successivo il 2017 ammontano complessivamente a € 26.717,60.

Tale importo è determinato dall'inclusione nel Fondo dell'importo di € 5.907,20 (a decorrere dall'anno 2019) di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) che prevede la quantificazione di € 83,20 per ogni unità lavorativa (esclusi i dirigenti) in servizio al 31/12/2015, dell'importo di € 8.644,61 di cui all'art. 67, comma 2, lettera b) differenze degli incrementi contrattuali a regime di cui all'art. 64, e dell'importo di € 12.165,79 in base all'art. 67, comma 2, lettera c) quantificato in ragione d'anno sulla R.I.A. del personale cessato dal servizio, a decorrere dal 1/1/2017. L'intera quota della RIA, calcolata su tredici mensilità, confluisce stabilmente sul Fondo dell'anno successivo a quello di cessazione dal servizio. Di seguito il dettaglio:

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
F) ART. 67 COMMA 2 LETT. A) € 83,20 PER OGNI UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2015	€ 5.907,20
G) ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 8.644,61
H) ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI DAL 01/01/2017	€ 12.165,79
I) SOMMA F, G e H	€ 26.717,60

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Questa sottosezione raccoglie gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente.

L'importo di tali risorse aventi natura stabile è suscettibile di variazione annuale per effetto dell'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali. A titolo esemplificativo è possibile citare:

- risparmi art. 67, comma 2, lettera d) (ex art. 2 c. 3 D.Lgs n. 165/2001 riassorbimento incrementi retributivi attribuiti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi);
- processi di decentramento e trasferimento di funzioni (art. 67, comma 2, lettera e);
- stabili riduzioni delle risorse destinate al lavoro straordinario (art. 67, comma 2, lettera g).

Nella costituzione del Fondo dell'anno 2020 non sono presenti risorse riconducibili a tale categoria di voci.

SEZIONE II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, 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, comma 3, CCNL 21.05.2018.

Le risorse variabili risultano scomponibili essenzialmente in due aggregati:

- risorse variabili di natura non strettamente discrezionale, risultanti dall'applicazione puntuale delle disposizioni contrattuali e/o da specifiche disposizioni di legge;
- risorse variabili discrezionali, le quali necessitano di un apprezzamento dell'organo di direzione politica, nel caso della Camera la Giunta, in ordine ad eventuali risorse aggiuntive necessarie per sostenere politiche di incentivazione del personale.

In particolare, la Giunta nel compiere le proprie valutazioni si avvale delle risultanze elaborate dalle strutture di supporto e delle elaborazioni all'uopo eseguite per misurare le risorse aggiuntive in esame.

Per l'annualità in oggetto, con Deliberazione della Giunta camerale n. 37 del 28 luglio 2020 "Risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020: indirizzi alla dirigenza per la sottoscrizione del CCDI e costituzione della delegazione trattante di parte pubblica", si è stabilito di non procedere a integrare con risorse discrezionali e variabili le risorse di parte stabile (risorse ordinarie e obbligatorie anno 2020) già quantificate con determinazione del Segretario Generale n. 46 del 10 marzo 2020.

Le risorse aggiuntive, laddove previste, devono essere controbilanciate dai benefici registrati per l'utenza nonché dai risparmi organizzativi realizzati nell'anno di riferimento, quantificati attraverso l'utilizzo di appositi indicatori in grado di evidenziare l'incremento di produttività e l'efficacia/efficienza dei processi/obiettivi/servizi (tra le variabili considerate si possono ricordare i maggiori introiti dell'ente a fronte di nuovi servizi imposti per legge o attivati spontaneamente, i risparmi di bilancio derivanti da processi di riorganizzazione delle attività).

Le risorse variabili per l'anno 2020 sono pertanto riconducibili solo alla prima categoria di voci prima citate e sono pari a € 22.045,19. Esse ricomprendono i risparmi dello straordinario dell'anno 2019 (art. 67, comma 3, lettera e) accertato a consuntivo sul lavoro straordinario. Questo importo viene meglio rappresentato nella tabella di seguito riportata:

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2020
RISORSE DI PARTE VARIABILE	
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO	
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO	€ 22.045,19
N) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	€ 22.045,19

Il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali – triennio 2016-2018 – sottoscritto in data 21 maggio 2018 prevede inoltre all'art. 68, comma 1, ultimo capoverso, che "sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile".

Del Fondo dell'anno 2018 sono residuati importi di parte stabile pari a € 4.432,50.

Alla data della stesura del documento non si è ancora concluso il processo di valutazione riferito all'anno 2019, o comunque non è stata ancora effettuata la liquidazione della premialità riferita all'anno 2019. Viene, pertanto, riportato espositivamente anche l'importo di € 314.564,59. Questo importo, come anticipato, è destinato al pagamento della produttività dell'anno 2019. Queste risorse, che sono formate da sole risorse di parte stabile del fondo 2019, se non completamente erogate al personale in fase di pagamento della produttività, confluiranno nel fondo del personale.

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2020
RISORSE RESIDUE ANNO 2018	€ 4.432,50
SOMMA RISORSE DELL'ANNO E RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI	€ 314.564,59
RISORSE ANNO 2019 DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' PER TALE ANNO E DA EROGARE AL TERMINE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE	€ 318.997,09

Totale Sezione I e Sezione II - Risorse stabili e risorse variabili e Risorse residue precedenti

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48
F) DECURTAZIONE L. 208/2015	
G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI	€ 542.829,48
H) ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00
I) DIFFERENZA G e H	€ 492.829,48
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) € 83,20 PER OGNI UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2015	€ 5.907,20
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI	€ 12.165,79
L) SOMMA I E ART. 67 COMMA 2. TOTALE RISORSE PARTE STABILE	€ 26.717,60
M) SOMMA I E L	€ 519.547,08
RISORSE DI PARTE VARIABILE	
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO	
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO	€ 22.045,19
N) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	€ 22.045,19
O) TOTALE RISORSE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE	€ 541.592,27
RISORSE RESIDUE DI PARTE STABILE ANNI PRECEDENTI	€ 4.432,50
ART. 68 COMMA 1 ULTIMO PERIODO	€ 314.564,59
P) TOTALE RISORSE DELL'ANNO AL LORDO DECURTAZIONI	€ 860.589,36

SEZIONE III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Per giungere a determinare il totale delle risorse decentrate nette disponibili per le annualità di riferimento occorre apportare all'importo complessivo per finalità stabili e variabili, risultante dalla sommatoria delle due sezioni precedenti, anche la decurtazione prevista dall'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017 (Art. 23 Salario accessorio e sperimentazione) che testualmente recita:

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016).

Le decurtazioni già operate a decorrere dalla costituzione del Fondo dell'anno 2016 sono pari a € 16.430,84. L'importo della decurtazione di cui alla Legge n. 208/2015 è stato così quantificato: € 0,00 per decurtazione consolidata degli anni 2011-2014 a decorrere dall'anno 2015, € 1.385,54 per il "primo vincolo" per rispetto del limite massimo quantificato per l'anno 2015 ed € 15.045,30 quale "secondo vincolo" per riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio. Quantificazione meglio rappresentata dalla tabella sottostante:

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015	-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015	-€ 15.045,30
N) TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015	-€ 16.430,84

L'intervento art. 23 del D. Lgs. 75/2017 dispone inoltre che il Fondo per la retribuzione accessoria, al netto delle risorse non soggette a decurtazione, non può essere comunque maggiore rispetto a quello quantificato per l'anno 2016 e che nel nostro caso di specie e come abbiamo già avuto modo di rappresentare, è pari a € 492.829,48, come meglio rappresentato nella tabella sotto riportata:

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2016
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48
F) - RISORSE DI PARTE STABILE ANNO 2016	€ 542.829,48
G) - ART. 15, C. 4, e ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E.A.P.	€ 50.000,00
Differenza F e G - importo netto di Parte Stabile anno 2016	€ 492.829,48

Anche il Fondo per l'anno 2020 è da sottoporre a riparametrazione affinché non si superi il suddetto importo.

Non tutte le voci di costituzione del Fondo sono però oggetto di decurtazione/riparametrazione.

Nel caso di specie, per previsione contrattuale, sono soggette a decurtazione per il contenimento e il rispetto del non superamento di quanto quantificato nell'anno 2016 le RIA del personale cessato a decorrere dall'anno 2016, mentre non sono oggetto di contenimento le risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e b) e il risparmio dello straordinario dell'anno precedente già oggetto di altre misure di contenimento in precedenti CCNL.

Del Fondo 2020 è oggetto di contenimento l'importo di € 16.277,56 mentre non fa parte dei limiti di legge l'importo di € 36.597,00. Di seguito la rappresentazione tabellare:

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018					
ANNO	FONDO 2016	A - RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE	B - RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE	C - FONDO 2020 (SOMMA A + B)	D - FONDO 2020 (C - A + B)
RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77		€ 101.614,11	€ 97.502,34
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI dal 1/1/2017		€ 12.165,79		€ 12.165,79	€ -
SOMMA PARZIALE 1	€ 97.502,34	€ 16.277,56		€ 113.779,90	€ 97.502,34
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI			€ 5.907,20	€ 5.907,20	€ 5.907,20
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI			€ 8.644,61	€ 8.644,61	€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO DELL'ANNO PRECEDENTE			€ 22.045,19	€ 22.045,19	€ 22.045,19
SOMMA PARZIALE 2			€ 36.597,00	€ 36.597,00	€ 36.597,00
SOMMA TOTALE	€ 97.502,34	€ 16.277,56	€ 36.597,00	€ 150.376,90	€ 134.099,34

Di seguito le tabelle di dimostrazione del rispetto del vincolo di cui al D. Lgs. 75/2017 di non superamento del Fondo costituito per l'anno 2016.

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018		
ANNO	FONDO 2016	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48	€ 542.829,48
F) - RISORSE DI PARTE STABILE ANNO 2016	€ 542.829,48	€ 542.829,48
G) - ART. 15, C. 4, e ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00	€ 50.000,00
Differenza F e G - importo netto di Parte Stabile anno 2016 e anno 2020	€ 492.829,48	€ 492.829,48

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018				
ANNO	FONDO 2016	RISORSE SOGGETTE A DECURT.NE	RISORSE NON SOGGETTE A DECURT.NE	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89			€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48			€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37			€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11	€ 4.111,77		€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48	€ 4.111,77		€ 542.829,48
F) FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI	€ 542.829,48	€ 4.111,77		€ 542.829,48
G) ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI		€ 12.165,79		
H) RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE		€ 12.165,79		€ -
I) - RISORSE DI PARTE STABILE ANNO 2016	€ 542.829,48	€ 16.277,56		€ 542.829,48
L) - ART. 15, C. 4, e ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00	€ 50.000,00		€ 50.000,00
Differenza F e G - importo netto di Parte Stabile anno 2016 e anno 2020	€ 492.829,48			€ 492.829,48
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015				-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015				-€ 15.045,30
TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015				-€ 16.430,84
DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017 (I - SOMMA Fe G)				-€ 16.277,56
SOMMA DECURTAZIONI				-€ 32.708,40

Dal prospetto soprastante, stante la decurtazione già operata di € 50.000,00 delle risorse destinate alla PO/AP, è evidente che per ricondurre il valore alla quantificazione dell'anno 2016, se inserite nel Fondo, bisogna operare (per neutralizzare l'operazione) la decurtazione di € 16.277,56.

Di seguito l'esposizione della quantificazione del Fondo con espone in dettaglio le risorse soggette a decurtazione e le risorse non soggette a misura di contenimento e quindi la determinazione del Fondo per l'anno 2020.

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018				
ANNO	FONDO 2016	RISORSE SOGGETTE A DECURT.NE	RISORSE NON SOGGETTE A DECURT.NE	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89			€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48			€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37			€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11	€ 4.111,77		€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48	€ 4.111,77		€ 542.829,48
F) FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI	€ 542.829,48	€ 4.111,77		€ 542.829,48
G) ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI		€ 12.165,79		€ 12.165,79
H) RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE		€ 12.165,79		€ 12.165,79
I) - SOMMA F e H	€ 542.829,48	€ 16.277,56		€ 554.995,27
L) - ART. 15, C. 4, e ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00	€ 50.000,00		€ 50.000,00
M) - Differenza I e L	€ 492.829,48			€ 504.995,27
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015				-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015				-€ 15.045,30
TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015				-€ 16.430,84
DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017 (I - SOMMA Fe G)				-€ 16.277,56
N) SOMMA DECURTAZIONI				-€ 32.708,40
O) DIFFERENZA M e N (RISORSE AL NETTO DECURTAZIONI L. 208/2015 E D.LGS 75/2017)				€ 472.286,87
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) € 83,20 PER OGNI UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2015			€ 5.907,20	€ 5.907,20
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI			€ 8.644,61	€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO DELL'ANNO PRECEDENTE			€ 22.045,19	€ 22.045,19
P) RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE			€ 36.597,00	€ 36.597,00
P) SOMMA O e P - TOTALE RISORSE DELL'ANNO (RISORSE NETTE + RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE)				€ 508.883,87

SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE. COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48
F) IMPORTO FONDO AL LORDO RISORSE DESTINATE NEL 2017 ALLE PO/AP	€ 542.829,48
G) ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00
H) DIFFERENZA F e G - RISORSE FISSE E CONTINUATIVE (PARTE STABILE)	€ 492.829,48
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) € 83,20 PER OGNI UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2015	€ 5.907,20
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI	€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI	€ 12.165,79
I) SOMMA RISORSE DI PARTE STABILE DI CUI ALL'ARTICOLO 67, COMMA 2, CCNL 21.05.2018	€ 26.717,60
L) SOMMA H e I	€ 519.547,08
RISORSE DI PARTE VARIABILE	
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO	
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO	€ 22.045,19
M) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	€ 22.045,19
N) TOTALE RISORSE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE	€ 541.592,27
DECURTAZIONI	
DECURTAZIONE L. 208/2015	€ 16.430,84
DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017	€ 16.277,56
O) TOTALE DECURTAZIONI	€ 32.708,40
P) TOTALE FONDO DELL'ANNO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI (N - O)	€ 508.883,87
RISORSE RESIDUE ANNO 2018	€ 4.432,50
SOMMA RISORSE DELL'ANNO E RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI	€ 513.316,37
RISORSE ANNO 2019 DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' PER TALE ANNO E DA EROGARE AL TERMINE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE	€ 314.564,59
TOTALE RISORSE ANNO 2020 E RESIDUI ANNO 2019 IN ATTESA DI EROGAZIONE	€ 827.880,96

- **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione:**
€ 519.547,08 (importo al netto di quanto era destinato per le P.O. e le A.P. nell'anno 2017 - € 492.829,48 + € 5.907,20 + € 8.644,61 + € 12.165,79);
- **Totale risorse variabili sottoposte a certificazione**
€ 22.045,19;
- **Totale decurtazioni**
€ 32.708,40 (€ 16.430,84 L. 208/2015 + € 16.277,56 D. Lgs. 75/2017);
- **Totale risorse residue di parte stabile anni precedenti**
€ 4.432,50. Per l'importo di € 314.564,59 si è in attesa dell'erogazione al termine del processo di valutazione per l'anno 2019;
- **Totale risorse sottoposte a certificazione al lordo delle decurtazioni**
€ 541.592,27 (€ 519.547,08 + € 22.045,19)
- **Totale risorse soggette a decurtazione sottoposte a certificazione**
€ 16.277,56;
- **Totale Fondo sottoposto a certificazione**
€ 513.316,37 (€ 508.883,87 + € 4.432,50);
€ 827.880,96 (€ 508.883,87 + € 4.432,50 + € 314.564,59).

SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Per l'annualità in esame non sono presenti somme temporaneamente allocate all'esterno delle risorse decentrate.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

La Camera di Commercio di Cagliari ha un sistema di valutazione della performance in linea con i principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009. La contrattazione decentrata è stata integrata per monitorare l'impatto delle valutazioni sui trattamenti economici conseguenti.

In particolare, la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 (Titolo II CCDI sottoposto a certificazione), prevede i seguenti criteri:

- una percentuale non superiore al 33,00% delle risorse dell'anno da destinare, per le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) "storiche" già riconosciute dai precedenti CCDI. Oneri a carico delle risorse stabili del fondo;
- una percentuale non superiore al 6,00% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità di comparto. Oneri a carico delle risorse stabili del fondo;
- una percentuale non superiore al 7,00% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità e i compensi collegati al grado di responsabilità (indennità specifiche responsabilità);
- una percentuale non superiore all'0,50% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio (indennità per particolari condizioni di lavoro);
- una percentuale non superiore all'0,20% delle risorse dell'anno da destinare, per l'indennità ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995 (lire 1.500.000 ex VIII qualifica funzionale per i non titolari di Posizione Organizzativa). Oneri a carico delle risorse stabili del fondo;
- una percentuale del 2,24% delle risorse dell'anno da destinare, per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno oggetto del presente CCDI;
- le restanti risorse decentrate e le risorse non erogate per gli istituti precedentemente elencati sono destinate al pagamento del compenso incentivante conseguente al sistema di valutazione, a fronte dei risultati ottenuti dalla performance;
- i risparmi di risorse stabili, non utilizzate per le destinazioni di cui ai punti precedenti nell'anno di riferimento, sono riportate all'anno successivo per il pagamento del compenso incentivante.

Tali risorse devono essere attribuite con approcci meritocratici e differenziati e devono rappresentare la parte prevalente rispetto alle altre.

	DESTINAZIONE	DEST. IN %
PEO	168.895,00 €	32,90%
COMPARTO	27.770,00 €	5,41%
PART COND LAV	912,00 €	0,18%
EX ART 37	775,00 €	0,15%
SPEC RESP	34.700,00 €	6,76%
NUOVE PEO 2020	11.500,00 €	2,24%
PRODUTT	268.764,37 €	52,36%
TOTALE	513.316,37 €	100,00%

SEZIONE I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione – anno 2019

Le risorse del Fondo dell'anno 2020 costituite per € 513.316,37 non sono interamente disponibili per la contrattazione integrativa in quanto parte della loro destinazione è già stata determinata da CCNL o da precedenti CCDI.

Di seguito le voci e gli importi – espressi anche in termini percentuali rispetto al totale – sottratti alla presente contrattazione decentrata:

- una percentuale non superiore al 33,00% delle risorse stabili decentrate dell'anno da destinare, per le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) "storiche" già riconosciute dai precedenti CCDI. Oneri a carico delle risorse stabili del fondo (stima in termini monetari pari a € 168.895,00);
- una percentuale non superiore al 6,00% delle risorse stabili decentrate dell'anno da destinare, per le indennità di comparto. Oneri a carico delle risorse stabili del fondo (stima in termini monetari pari a € 27.770,00);
- una percentuale non superiore allo 0,20% delle risorse stabili decentrate dell'anno da destinare, per l'indennità ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995 (lire 1.500.000 ex VIII qualifica funzionale per i non titolari di Posizione Organizzativa). Oneri a carico delle risorse stabili del fondo (stima in termini monetari pari a € 775,00).

	DESTINAZIONE	DEST. IN %
PEO	168.895,00 €	32,90%
COMPARTO	27.770,00 €	5,41%
EX ART 37	775,00 €	0,15%
TOTALE	197.440,00 €	38,46%

SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Il Titolo terzo, agli artt. 5 e seguenti dell'ipotesi contrattuale di cui alla presente relazione, vista la quantificazione complessiva delle risorse decentrate definite dalla Camera di commercio di Cagliari per l'annualità 2020 e ferma restando la destinazione alle progressioni economiche già erogate e la parte relativa all'indennità di comparto e all'indennità ex art. 37, prevede i seguenti criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

- una percentuale non superiore al 7,00% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità (stima in termini monetari specifiche responsabilità e indennità URP pari a € 34.700,00);
- una percentuale non superiore all'0,50% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio (stima in termini monetari indennità per particolari condizioni di lavoro pari a € 912,00);
- una percentuale non superiore al 2,24% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per nuove Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) (stima in termini monetari nuove PEO 2020 pari a € 11.500,00);
- le restanti risorse decentrate sono destinate al pagamento del compenso incentivante conseguente al sistema di valutazione, a fronte dei risultati ottenuti dalla performance;
- i risparmi delle risorse (stabili e variabili), non utilizzate per le destinazioni di cui ai punti precedenti nell'anno di riferimento, sono destinate per il pagamento della produttività individuale e organizzativa.

Tali risorse devono essere attribuite con approcci meritocratici e differenziati e devono rappresentare la parte prevalente rispetto alle altre.

	DESTINAZIONE	DEST. IN %
PART COND LAV	912,00 €	0,18%
SPEC RESP	34.700,00 €	6,76%
NUOVE PEO 2020	11.500,00 €	2,24%
PRODUTT	268.764,37 €	52,36%
TOTALE	315.876,37 €	61,54%

SEZIONE III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- **Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo**
€ 197.440,00 (€ 168.895,00 + € 27.770,00 + € 775,00)
- **Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**
€ 315.876,37 (€ 912,00 + € 34.700,00 + € 11.500,00 + € 268.764,37)
- **Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare**
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Il totale delle destinazioni di risorse decentrate del personale non dirigente è pari a complessivi € 513.316,37

	DESTINAZIONE	DEST. IN %
PEO	168.895,00 €	32,90%
COMPARTO	27.770,00 €	5,41%
EX ART 37	775,00 €	0,15%
TOTALE	197.440,00 €	38,46%
PART COND LAV	912,00 €	0,18%
SPEC RESP	34.700,00 €	6,76%
NUOVE PEO 2020	11.500,00 €	2,24%
PRODUTT	268.764,37 €	52,36%
TOTALE	315.876,37 €	61,54%
TOTALE COMPLESSIVO	513.316,37 €	100,00%

SEZIONE V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- **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**

Il totale delle destinazioni di risorse aventi natura certa e continuativa risulta interamente coperto da risorse decentrate stabili.

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

Come precisato nella relazione illustrativa all'interno del Modulo 2 – Sezione 2.4, a cui si rimanda per le informazioni di dettaglio, il sistema adottato di valutazione e misurazione della performance, mira ad analizzare e valutare la performance complessiva dell'Ente, delle singole unità organizzative e di tutto il personale dell'Ente. Viene mantenuta "la logica selettiva e meritocratica della valutazione della

performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto riconoscendo alla performance individuale una quota rilevante del trattamento accessorio”.

La gestione delle risorse per l'erogazione dei premi è orientata ad eliminare qualsiasi forma "distributiva" o a "pioggia" delle risorse destinate a premiare la performance del dipendente e sulla base di tale criterio generale sono operate le opportune differenziazioni.

■ **Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Come precisato nella relazione illustrativa all'interno del Modulo 2 – Sezione 2.5, il sistema di valutazione delle competenze adottato dall'Ente mira a riconoscere selettivamente progressioni economiche (PEO), ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso a fronte di maggiore competenza all'interno della categoria e del profilo professionale d'inquadramento in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno in base ai criteri definiti dal Sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Ente.

La Camera di Commercio di Cagliari venuto meno il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali (intervento per effetto dell'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013), nel rispetto delle indicazioni contenute nel CCNL 2016 – 2018 del 21 maggio 2018 (art. 16) e del CCDI parte normativa relativo al triennio 2019 - 2021 (allegato A), intende riconoscere progressioni economiche orizzontali, quali strumenti selettivi e premianti nella gestione dello sviluppo di carriera all'interno della categoria di appartenenza, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate destinate a tale finalità, ad una quota limitata di dipendenti, così come stabilito dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009, assicurando una distribuzione organizzativa proporzionale per categoria di inquadramento e Area di appartenenza.

Per l'anno 2020 sono previste n. 11 nuove attribuzioni di progressioni economiche orizzontali in proporzione alle categorie di appartenenza e quindi n. 2 per le cat. A e B, n. 4 per le cat. C e n. 3 per le categorie D.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione delle risorse decentrate. Confronto anni 2016, 2019 e 2020.

ARTT. 67 e 68 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018			
ANNO	FONDO 2016	FONDO 2019	FONDO 2020
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89	€ 412.849,89	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48	€ 28.365,48	€ 28.365,48
C) SOMMA A e B	€ 441.215,37	€ 441.215,37	€ 441.215,37
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11	€ 101.614,11	€ 101.614,11
E) SOMMA C e D	€ 542.829,48	€ 542.829,48	€ 542.829,48
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015	-€ 1.385,54	-€ 1.385,54	-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015	-€ 15.045,30	-€ 15.045,30	-€ 15.045,30
F) TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015	-€ 16.430,84	-€ 16.430,84	-€ 16.430,84
G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI	€ 526.398,64	€ 526.398,64	€ 526.398,64
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI		€ 12.165,79	€ 12.165,79
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI E NON CORRIPOSTI IN TALE ANNO		€ 4.299,59	
H) SOMMA RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE		€ 16.465,38	€ 12.165,79
SOMMA G e H	€ 526.398,64	€ 542.864,02	€ 538.564,43
I) DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017		-€ 20.577,15	€ 16.277,56
L) DIFFERENZA H e I (IMPORTO DELL'ANNO RICONDOTTO AL LIMITE 2016)	€ 526.398,64	€ 522.286,87	€ 522.286,87
M) ART. 67 COMMA 1. RISORSE DESTINATE NELL'ANNO 2017 ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI TITOLARI DI P.O. E A.P.	€ 50.000,00	-€ 50.000,00	€ 50.000,00
N) DIFFERENZA L e M	€ 476.398,64	€ 472.286,87	€ 472.286,87
ART. 67 COMMA 2 LETT. A) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI		€ 5.907,20	€ 5.907,20
ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI		€ 8.644,61	€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO DELL'ANNO PRECEDENTE		€ 27.788,77	€ 22.045,19
O) SOMMA N e RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE		€ 42.340,58	€ 36.597,00
P) SOMMA N e O – TOTALE RISORSE DELL'ANNO		€ 514.627,45	€ 508.883,87

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anni 2016/2020.

	ANNO 2016		ANNO 2019		ANNO 2020	
	DESTINAZIONE	DEST. IN %	DESTINAZIONE	DEST. IN %	DESTINAZIONE	DEST. IN %
PEO	167.748,57 €	30,92%	169.210,53 €	32,88%	168.895,00 €	32,90%
IND. COMPARTO	33.177,83 €	6,11%	28.061,63 €	5,45%	27.770,00 €	5,41%
PART.RI COND.NI LA VRO	1.836,36 €	0,34%	2.016,03 €	0,39%	912,00 €	0,18%
EX ART 37 EX 8^ LIV.	774,67 €	0,14%	774,67 €	0,15%	775,00 €	0,15%
SPECIFICHE RESP.TA'	49.189,93 €	9,07%	- €	0,00%	34.700,00 €	6,76%
NUOVE PEO 2020	- €	0,00%	- €	0,00%	11.500,00 €	2,24%
PRODUTTIVITA'	289.855,99 €	53,42%	314.564,59 €	61,12%	268.764,37 €	52,36%
TOTALE	542.583,35 €	100,00%	514.627,45 €	100,00%	513.316,37 €	100,00%

Per l'annualità 2020 non sono presenti somme temporaneamente allocate all'esterno delle risorse decentrate.

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

SEZIONE I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

L'Ente adotta un sistema di contabilità economica e patrimoniale, così come previsto dal D.P.R. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio".

Le somme necessarie al finanziamento delle risorse decentrate sono garantite da appositi stanziamenti ricompresi nell'ambito del preventivo economico e del budget dirigenziale di competenza, ulteriormente dettagliati nell'ambito del mastro "Personale" in conti e sottoconti. Tali somme, opportunamente aggiornate durante l'anno con eventuali variazioni disposte in sede di assestamento al bilancio, costituiscono autorizzazione di spesa nei limiti degli stanziamenti previsti.

La gestione contabile del bilancio con specifico riferimento alle risorse decentrate per il personale non dirigente avviene, sulla base del principio della competenza economica, movimentando i seguenti conti:

- sul conto 321006 "Retribuzione accessoria" viene imputato l'ammontare di retribuzione accessoria del personale non dirigente a tempo indeterminato finanziato con le risorse decentrate (rientrano pertanto le seguenti voci: indennità di comparto per la quota a carico delle risorse decentrate; indennità cassa, rischio e disagio; compensi per specifiche responsabilità; compensi di produttività, ecc.).
- sul conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" vengono rilevati gli oneri riflessi a carico dell'ente conteggiati sull'ammontare complessivo delle retribuzioni del personale in servizio a tempo indeterminato, comprensive anche di quelle di natura accessoria finanziate con le risorse decentrate (contributi inpdap (ex cpdel) e enpdep)
- sul conto 322003 "contributi Inail" dove gravano anche i contributi inail pagati sulla retribuzione accessoria;
- sul conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti" viene rilevata l'irap conteggiata sull'ammontare complessivo delle retribuzioni del personale in servizio a tempo indeterminato, comprensive anche di quelle di natura accessoria finanziate con le risorse decentrate (Irap)

Al termine dell'esercizio tutte le somme afferenti alle risorse decentrate non ancora pagate rispetto all'ammontare costituito vengono imputate come costo di competenza dell'anno nei rispettivi conti di bilancio sopra esaminati e, con il metodo contabile della partita doppia, vengono contestualmente valorizzati per i relativi ammontare il conto 244006 "Debiti v/dipendenti altri debiti" e il conto 246010 "Debiti v/Istituti C/Salario Accessorio Dipendenti non Dirigenti" nell'ambito dello Stato Patrimoniale.

I pagamenti che saranno perfezionati soltanto l'anno successivo con riguardo alle competenze dell'anno di riferimento, (a titolo esemplificativo, il riconoscimento degli istituti premiali che può essere attivato soltanto a consuntivo al termine delle necessarie procedure di valutazione) comportano la riduzione del debito verso i dipendenti per risorse decentrate.

Per l'anno 2020 nel bilancio preventivo, come previsto dal Consiglio camerale con delibera n. 3 del 16 aprile 2020 – approvazione del preventivo economico 2020, per i conti precedentemente indicati sono state assegnate le seguenti risorse:

- conto 321006 "Retribuzione accessoria" € 525.000,00
- conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" € 502.000,00
- conto 322003 "Inail dipendenti" € 12.500,00
- conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti" € 180.000,00

SEZIONE II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Di seguito viene data evidenza del fatto che il limite di spesa, rappresentato dall'ammontare complessivo delle risorse per l'annualità 2019, non è stato superato dal relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'ente.

ANNO 2019

Con il bilancio preventivo 2019 sul conto 321006, a consuntivo, sono stati rilevati oneri pari a € 514.627,45.

In riferimento delle "Risorse non utilizzate dall'anno precedente" è prevista dall'art. 68, c. 1, ultimo periodo, CCNL 21.05.2018, di riportarle nel Fondo dell'anno successivo. In merito alla quantificazione di questa voce di finanziamento, come precisato anche dalla stessa Ragioneria Generale dello Stato nelle Note applicative della circolare n. 25 del 19 luglio 2012, è necessaria una formale ricognizione amministrativa diretta a valorizzare in modo certo e verificabile le quote delle risorse decentrate dell'anno precedente definitivamente non spese o attribuite.

Tali somme, trattandosi di un mero trasferimento temporale di spesa, sono necessariamente ricomprese tra le risorse di natura variabile ed una tantum, a prescindere dall'eventuale certezza e stabilità della voce su cui i risparmi sono stati realizzati, e non devono essere considerate ai fini della verifica di eventuali tetti e vincoli previsti da specifiche normative.

Alla redazione della presente Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria non si è ancora concluso il processo di valutazione del personale dipendente e pertanto non si conoscono le risorse residue da destinare al fondo dell'anno successivo. Le risorse non ancora utilizzate per l'anno 2019 sono pari a complessive € 314.564,59 e, come detto, sono destinate per la produttività dell'anno 2019 e che saranno erogate nel corso dell'anno 2020 al termine del processo di valutazione. Le risorse residue al termine del processo di valutazione confluiscono nel fondo del personale.

La Camera di Commercio di Cagliari nel bilancio consuntivo anno 2019 - sul conto di debito del personale 244006 - ha accantonato l'importo di € 327.046,19 che non include risorse residue di parte variabile.

Le risorse residue ancora da erogare a carico del fondo 2018 sono pari a € 4.432,50 mentre quelle ancora da erogare a carico del fondo 2019, come detto, sono pari a € 314.564,59.

La differenza di € 8.049,10 è relativa al pagamento dell'indennità di risultato delle PO/AP accantonata sul medesimo conto di debito verso il personale.

All'atto della predisposizione della presente relazione tecnico-illustrativa e finanziaria non si è ancora concluso il processo di valutazione dell'anno 2019 e pertanto non sono ancora state erogate le indennità di risultato per le P.O. e per le A.P. e per la produttività dei dipendenti.

Per quanto riguarda i conti di bilancio che trovano movimentazione a seguito delle liquidazioni e/o degli accantonamenti legati ai Fondi per la retribuzione accessoria sono il conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali", il conto 322003 "Inail dipendenti" e il conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti":

- conto 322000 - con il bilancio d'esercizio 2019 sono stati rilevati oneri pari a € 503.638,09;
- conto 322003 - con il bilancio d'esercizio 2019 sono stati rilevati oneri pari a € 11.064,40;
- conto 327022 - con il bilancio d'esercizio 2019 sono stati rilevati oneri pari a € 165.335,25.

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

La copertura di bilancio delle somme connesse alle risorse decentrate è assicurata dagli stanziamenti previsti nei preventivi economici che per l'anno 2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Camerale n. 3 del 16 aprile 2020.

Le risorse autorizzate dal Consiglio camerale per l'anno 2020 e che riguardano la retribuzione accessoria del personale sono le seguenti:

- conto 321006 "Retribuzione accessoria" € 525.000,00
- conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" € 502.000,00
- conto 322003 "Inail dipendenti" € 12.500,00
- conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti" € 180.000,00

Le risorse decentrate per il personale non dirigente riferite all'anno 2020 sono state quantificate complessivamente in € 508.883,87 questo importo è al netto dei tagli previsti dalle vigenti normative.

Le risorse non spese del fondo dell'anno 2020 saranno accantonate a consuntivo nei seguenti conti:

- 244006 "Debiti v/dipendenti altri debiti";
- 246010 "Debiti v/Istituti C/Salario Accessorio Dipendenti non Dirigenti".

In conclusione è possibile attestare la copertura di bilancio di tutti gli oneri diretti ed indiretti connessi alle risorse decentrate per l'anno 2020.