

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITA' 2019  
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 2019 del contratto decentrato integrativo adottato.

Indice

Relazione illustrativa .....	p. 2
Relazione tecnico-finanziaria .....	p. 9

## 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 11 luglio 2019 l'ipotesi di "contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2019-2021" e in data 25 luglio 2019 l'ipotesi di "contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica per l'anno 2019" nelle more della stipula di un contratto collettivo decentrato integrativo con valenza triennale unico per la costituenda Camera di Commercio di Cagliari e Oristano.

Le suddette ipotesi richiamano i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane e avranno efficacia fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo economico/normativo fatta salva la possibilità di modificare i due contratti in caso di accorpamento con la Camera di Commercio di Oristano, intervenute modifiche di istituti contemplati nell'ipotesi di contratto decentrato economico o novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione a livello aziendale per verificare la validità delle clausole contrattuali dei presenti accordi.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	11 luglio 2019 (normativo) e 25 luglio 2019 (economico)	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Normativo triennio 2019-2021; Economico anno 2019	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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	
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Cagliari con qualunque contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato)	
	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 68 del CCNL 21/5/2018	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Trattamenti economici collegati alla performance	
	Differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL del 21.05.2018)	
	Criteri per la definizione delle Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 2019	
	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	
	Trattamenti economici accessori collegati allo svolgimento di particolari attività o che comportano specifiche responsabilità	
	Criteri per l'individuazione il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di P.O./A.P.	
<b>Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	La certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti del contratto sopracitato è stata effettuata in data 19 settembre 2019.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.</b> Adozione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schema generale del piano con deliberazione n. 5 del 28/01/2011</li> <li>• Piano della performance 2019 – 2021 (approvato con deliberazione della Giunta camerale n.33 del 9 aprile 2019)</li> </ul> <p><b>E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - triennio 2019-2021.</b> Adozione del Piano con deliberazione n.10 della Giunta camerale del 14 febbraio 2019</p> <p><b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009</b> Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.</p> <p><b>La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV, con atto del 29.06.2019, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.</b> I relativi documenti sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente</p>

<b>Eventuali osservazioni</b>	Il contratti (normativo ed economico) del 2019 ricalcano la precedente contrattazione e, con riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse, introducono il differenziale del premio individuale (art. 69 del CCNL del 21.05.2018) e incrementano il valore delle indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 7 c.4 lett. d e art. 70 bis CCNL del 21.05.2018).
-------------------------------	--

**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, negli anni 2017 e 2018 ad una quota limitata di dipendenti, come stabilito dall’articolo 23 del D.Lgs. 150/2009 e come definito dai precedenti CCDI anni 2017 e 2018.

**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, con la sottoscrizione del presente contratto l’importo da erogare, ai dipendenti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato che svolgono funzioni di cassieri, è passato dall’importo lordo giornaliero di € 1,55 a € 3,00.

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

Le fattispecie e i valori delle indennità di rischio e disagio sono state individuate dai presenti contratti decentrati integrativi e riconosciute nel limite delle risorse disponibili nel tempo.

I criteri generali per l’attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 70 quinquies c. 1 sono stati oggetto di contrattazione.

A oggi, per l’anno 2019, non sono ancora state attribuite ed erogate le richiamate indennità.

## **Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità (art. 4, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999 e art. 13, 14, 15 e 18 CCNL 21/05/2018**

A seguito del confronto con le RSU e con le OOSS e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di lavoro è stato adottato il Disciplinare riguardante la graduazione e la pesatura delle Posizioni Organizzative.

### **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'accresciuta competenza interna al proprio profilo professionale in relazione alla retribuzione percepita;
- la performance, organizzativa e individuale, attraverso una seria 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 d'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 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 (normativo ed economico).

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.

Il sistema di valutazione vigente prevede, 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”), che i premi collegati alla performance del personale sono strettamente correlati per una percentuale pari al **30%** per il 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.

Il restante **70%** dell’importo teorico massimo è invece correlato alla **performance individuale (già produttività individuale)** del singolo dipendente o di gruppi di dipendenti (es. obiettivi individuali e/o comportamenti organizzativi correlati al modo di lavorare etc.).

Anche per il 2019, il sistema di valutazione della Camera di Commercio di Cagliari prevede, poi, sviluppando e meglio declinando i principi del D.Lgs. n. 150/2009, quale presupposto per l’attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance, un positivo andamento generale della Camera di Commercio di Cagliari che viene valutato da un apposito organo esterno (OIV) in base a quanto previsto dal Piano delle Performance, alle risultanze della Relazione sulle Performance e ad una serie di indicatori che monitorano la salute organizzativa dell’Ente, i livelli di qualità dei servizi offerti e il loro impatto sulle esigenze dell’utenza.

Ne consegue che per il personale non dirigente e non incaricato di Posizione Organizzativa o di Alta professionalità la valutazione complessiva dell’Ente porta ad una retribuzione di risultato per il 30% correlato alla performance organizzativa e per il 70% correlata alla performance individuale.

La scala di valutazione delle prestazioni applicabile a decorrere dal 2013, in sostituzione della previgente, passa a 7 livelli di valutazione finale e quindi ad altrettanti valori teorici annui di retribuzione di risultato per performance individuale, accorpati nelle seguenti 3 fasce:

- 1) fascia bassa (critica): valutazione da 0 a 1
- 2) fascia media (positiva): valutazione da 2 a 4
- 3) fascia alta (molto positiva): valutazione da 5 a 6

Con decorrenza 01.01.2013 il trattamento accessorio collegato alla performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla struttura di vertice (Segretario Generale – 15%) sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa /Area (performance del Dirigente – 15%), sia ai risultati complessivi ottenuti nell’anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati (performance individuale – 70%).

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).

Si può pertanto affermare che il sistema adottato dall’Ente dall’anno 2013 sulla valutazione e premiazione delle performance del personale camerale contiene nei suoi principi generali quanto richiesto oggi dalla normativa di riforma in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

#### **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.

Ai sensi del sistema integrato e permanente di valutazione vigente presso l'Ente, il processo di valutazione delle competenze finalizzato all'attribuzione delle PEO discende da politiche gestionali e retributive adottate dall'Ente 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 (*"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*) ed all'art. 52 c. 1 bis così come modificato dall'art. 62 del D.Lgs. n. 150/2009 (*"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 fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore"*).

Le progressioni economiche saranno 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 d'inquadramento ed alla retribuzione posseduta.

## **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 e, conseguentemente, anche di questo Ente che con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS), approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 73 del 16 luglio 2013 e modificato, da ultimo, deliberazione di Giunta camerale n. 83 del 16 ottobre 2018, ha ridefinito il "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:

- a) definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- b) collegamento fra gli obiettivi e l'allocatione di risorse umane e finanziarie
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- f) 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:

- a) pianificazione strategica pluriennale (“Piano Strategico di mandato”)
- b) la relazione previsionale e programmatica
- c) il “Piano Performance” in raccordo anche con il bilancio preventivo
- d) le fasi di monitoraggio annue da effettuare in coerenza con quelle di assestamento di bilancio
- e) le fasi di misurazione, valutazione e utilizzo delle leve premianti in rapporto anche con i bilanci d’esercizio
- f) 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 redigono ogni anno un documento programmatico triennale denominato Piano della performance *“da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi definisce ... gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ... nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”*.

Anche questi principi sono stati ripresi dal nostro Ente.

Il Regolamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS) ha infatti espressamente previsto che le modalità di raccordo e d’integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio sono garantite dalla relazione previsionale e programmatica, dal Piano performance (in raccordo anche con il bilancio preventivo), dalle fasi di monitoraggio annue da effettuare in coerenza con quelle di assestamento di bilancio e, in ultimo, dalla “Relazione sulla performance”.

Ancora più in dettaglio, si è stabilito che entro il mese di gennaio di ogni anno, sia elaborato il Piano delle performance, in relazione all’impostazione generale delle priorità d’azione e agli obiettivi dell’Ente, delle unità organizzative e del management della Camera. Il Piano individua i principali obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi e le risorse dedicate della Camera di commercio di Cagliari sia con riferimento all’anno stesso sia, più in generale, impostando la programmazione su base triennale, coerentemente con i contenuti del Piano strategico di mandato.

Nell’ambito degli obiettivi fissati dall’Ente, la contrattazione decentrata, è impostata in modo da continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di commercio di Cagliari, continuando a incentivare l’impegno e la qualità della prestazione.



## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate per l'anno 2019 relative al personale non dirigente sono state definite, in applicazione alle regole contrattuali e normative in vigore, con i seguenti provvedimenti:

#### ANNO 2019

- Determinazione Segretario Generale n. 153 del 2 maggio 2019 – “Personale non dirigente. Fondo retribuzione Accessoria: Risorse ordinarie e obbligatorie anno 2019”;
- Deliberazione della Giunta camerale n. 35 del 14 maggio 2019 – “Risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019: indirizzi alla dirigenza per la sottoscrizione del CCDI e costituzione della delegazione trattante di parte pubblica”;
- Determinazione Segretario Generale n. 227 del 26 giugno 2019 – “Personale non dirigente. Fondo Retribuzione Accessoria Risorse anno 2019”;
- Verbale del Collegio dei revisori n. 5 del 14 maggio 2019 – “esame e parere relativo alla costituzione del fondo Dipendenti 2019”;
- Verbale del Collegio dei revisori n. 7 del 19 settembre 2019- “esame e approvazione: ipotesi CCDI 2019, Relazione tecnico-finanziaria e illustrativa 2019; Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019”.

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:

- Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- 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 sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate in dettaglio 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 2019 sono complessivamente pari a € 514.627,45, di cui:**

- **Risorse consolidate, incrementi quantificati in sede di CCNL e/o con carattere di certezza e stabilità € 519.547,08;**
- **Risorse variabili € 32.088,36;**
- **Decurtazioni € 37.007,99.**

Di seguito si illustra la composizione di dettaglio e le variazioni negli anni di riferimento dello specifico contratto integrativo al quale la presente relazione si riferisce.

#### **1) Risorse storiche consolidate**

Unico importo consolidato al 31/12/2017, come previsto dall'art. 67, comma 1, CCNL 21.5.2018: € 492.829,48 (€ 538.717,71 fondo anno 2016 + € 4.111,77 RIA cessati nell'anno 2016 - € 50.000,00 importo assegnato nell'anno 2017 alle Posizioni Organizzative e alle Alte Professionalità).

Si tratta delle risorse storiche, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che risultano consolidate in un unico ammontare riferito al 31/12/2017 secondo la disciplina contrattuale del CCNL 21.05.2018, costituite dalle seguenti voci:

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018			
ANNO	FONDO 2016	RIA CESSATI 2016	FONDO 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89		€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48		€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>		<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77	€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 538.717,71</b>	<b>€ 4.111,77</b>	<b>€ 542.829,48</b>
	-€ 1.385,54		
	-€ 15.045,30		
F) DECURTAZIONE L. 208/2015	-€ 16.430,84		
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 4.111,77</b>	<b>€ 542.829,48</b>
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		-€ 50.000,00
<b>I) DIFFERENZA G e H</b>	<b>€ 472.286,87</b>		<b>€ 492.829,48</b>

## 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 (a decorrere dall'anno 2019 € 5.907,20 art. 67, comma 2, lettera a) € 83,20 per ogni unità in servizio al 31/12/2015, € 8.644,61 art. 67, comma 2, lettera b) differenze degli incrementi a regime di cui all'art. 64 ed € 12.165,79 art. 67, comma 2, lettera c) RIA personale cessato dal servizio, e sono di seguito dettagliati:

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
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
<b>L) SOMMA I E ART. 67 COMMA 2. TOTALE RISORSE PARTE STABILE</b>	<b>€ 26.717,60</b>

## 3) 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).

**Di seguito il dettaglio completo e con i totali della Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018			
ANNO	FONDO 2016	RIA CESSATI 2016	FONDO 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89		€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48		€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>		<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77	€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 538.717,71</b>	<b>€ 4.111,77</b>	<b>€ 542.829,48</b>
	-€ 1.385,54		
	-€ 15.045,30		
F) DECURTAZIONE L. 208/2015	-€ 16.430,84		
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 4.111,77</b>	<b>€ 542.829,48</b>
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		-€ 50.000,00
<b>I) DIFFERENZA G e H</b>	<b>€ 472.286,87</b>		<b>€ 492.829,48</b>
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	€ 817,70		€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI			€ 12.165,79
<b>L) SOMMA I E ART. 67 COMMA 2. TOTALE RISORSE PARTE STABILE</b>	<b>€ 817,70</b>		<b>€ 26.717,60</b>
<b>M) SOMMA I E L</b>	<b>€ 473.104,57</b>		<b>€ 519.547,08</b>

## 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, 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. 35 del 14 maggio 2019 "Risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019: 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 già quantificate con le sopra citate determinazioni del Segretario Generale.

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/l'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 2019 sono pari a **€ 32.088,36** e ricomprendono i risparmi dello straordinario dell'anno 2018 per € 27.788,77, art. 67, comma 3, lettera e), ed € 4.299,59, art. 67, comma 3, lettera d), ratei delle RIA dei cessati nell'anno 2018 per gli importi non corrisposti nell'anno e come meglio di seguito rappresentati:

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2019
<b>RISORSE DI PARTE VARIABILE</b>	
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI 2017 E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO	€ 4.299,59
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO	€ 27.788,77
<b>N) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 32.088,36</b>

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 € 15.737,71 ed € 265.344,79, per un totale di € 281.082,50. Considerato che sull'importo di € 15.737,71 nel mese di gennaio 2019, a seguito dell'adozione della determinazione del Segretario Generale n. 10 dell'8 gennaio 2019, è stata effettuata una erogazione di € 3.038,00 e che pertanto a decorrere dal mese di febbraio 2019 residuano risorse per € 12.699,71. L'importo disponibile a decorrere dal mese di febbraio 2019 è pertanto pari a € 278.044,50 (€ 12.699,71+€ 265.344,79).

Questo importo di € 278.044,50 sarà oggetto di erogazione nel corso dell'anno 2019 a titolo di produttività al termine del processo di valutazione per l'annualità 2018. Le eventuali risorse residue, essendo di parte stabile, saranno rese disponibili nella costituzione del Fondo dell'anno 2020.

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
<b>TOTALE RISORSE NETTE DELL'ANNO</b>	<b>€ 514.627,45</b>
<b>RISORSE RESIDUE ANNO 2018</b>	<b>€ 15.737,71</b>
<b>EROGAZIONE GENNAIO 2019</b>	<b>€ 3.038,00</b>
<b>RISORSE RESIDUE ANNO 2018</b>	<b>€ 12.699,71</b>
<b>ACCANTONAMENTO 2018 PER PRODUTTIVITA'</b>	<b>€ 265.344,79</b>
	<b>€ 792.671,95</b>
RISORSE FONDO ANNO 2019	€ 514.627,45
RISORSE DESTINATE A PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2018 DA EROGARE NEL 2019 AL TERMINE PROCESSO DI VALUTAZIONE	€ 278.044,50
	<b>€ 792.671,95</b>

#### Totale Sezione I e Sezione II - Risorse stabili e risorse variabili

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 542.829,48</b>
F) DECURTAZIONE L. 208/2015	
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 542.829,48</b>
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.	<b>-€ 50.000,00</b>
<b>I) DIFFERENZA G e H</b>	<b>€ 492.829,48</b>
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
<b>L) SOMMA I E ART. 67 COMMA 2. TOTALE RISORSE PARTE STABILE</b>	<b>€ 26.717,60</b>
<b>M) SOMMA I E L</b>	<b>€ 519.547,08</b>
<b>RISORSE DI PARTE VARIABILE</b>	
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI 2017 E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO	€ 4.299,59
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO	€ 27.788,77
<b>N) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 32.088,36</b>
<b>O) TOTALE RISORSE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 551.635,44</b>

#### 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. 75/2017 (Art. 23 Salario accessorio e sperimentazione 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).*

Considerato che il Fondo dell'anno 2016 (parametro massimo per l'anno 2019), al netto dello straordinario dell'anno 2015 e delle risorse residue degli anni precedenti, è pari a **€ 538.717,71** (€ 591.194,31 - € 20.296,48 - € 32.180,12) è stato sottoposto alle decurtazioni di cui alla L. 208/2015 e ha subito tagli complessivi per **€ 16.430,84** di cui: € 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 e che lo stesso al netto delle decurtazioni prima indicate è pertanto pari a **€ 522.286,87**. In base a quanto stabilito dal nuovo art. 67, comma 1, CCNL 21.05.2018 questo limite, per poter essere confrontato con i nuovi fondi, deve essere decurtato dell'importo di € 50.000,00 che nel 2017 era destinato al pagamento delle Posizioni Organizzative e Alte professionalità. Di conseguenza l'importo non superabile riferito all'anno 2016 è pari a € 472.286,87.

Preso atto dell'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 il Fondo dell'anno 2019, al netto delle risorse non soggette a decurtazione, non può essere maggiore rispetto a quello quantificato per l'anno 2016 e che pertanto il Fondo per l'anno 2019 da sottoporre a riparametrazione, come precedentemente quantificato, al netto della decurtazione già operata per l'anno 2016, del risparmio dello straordinario, dei residui degli anni precedenti e delle altre risorse non soggette a decurtazione è pari a **€ 492.864,02** (€ 551.635,44 - € 16.430,84 - € 27.788,77 - € 5.907,20 - € 8.644,61).

La decurtazione da operare per ricondurre il valore dell'anno 2019 al limite massimo quantificato per l'anno 2016 è pari a **€ 20.577,15** (€ 4.111,77+€ 12.165,79+€ 4.299,59) come meglio rappresentato dalle seguenti tabelle:

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018	
ANNO	FONDO 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 542.829,48</b>
F) DECURTAZIONE L. 208/2015	
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 542.829,48</b>
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.	<b>-€ 50.000,00</b>
<b>I) DIFFERENZA G e H</b>	<b>€ 492.829,48</b>
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
<b>L) SOMMA I E ART. 67 COMMA 2. TOTALE RISORSE PARTE STABILE</b>	<b>€ 26.717,60</b>
<b>M) SOMMA I E L</b>	<b>€ 519.547,08</b>
<b>RISORSE DI PARTE VARIABILE</b>	
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI 2017 E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO	€ 4.299,59
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SUL LAVORO STRAORDINARIO	€ 27.788,77
<b>N) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 32.088,36</b>
<b>O) TOTALE RISORSE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE</b>	<b>€ 551.635,44</b>
RISORSE RESIDUE DI PARTE STABILE ANNI PRECEDENTI	
ART. 68 COMMA 1 ULTIMO PERIODO	€ -
<b>P) TOTALE RISORSE DELL'ANNO AL LORDO DECURTAZIONI</b>	<b>€ 551.635,44</b>
DECURTAZIONI	
DECURTAZIONE L. 208/2015	<b>€ 16.430,84</b>
DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017	<b>€ 20.577,15</b>
<b>Q) TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>€ 37.007,99</b>
<b>TOTALE RISORSE NETTE DELL'ANNO</b>	<b>€ 514.627,45</b>

ARTT. 67 e 68 FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE. CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018			
ANNO	FONDO 2016	RIA CESSATI 2016	FONDO 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89		€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48		€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>		<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77	€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 538.717,71</b>	<b>€ 4.111,77</b>	<b>€ 542.829,48</b>
	-€ 1.385,54		
	-€ 15.045,30		
F) DECURTAZIONE L. 208/2015	-€ 16.430,84		
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 4.111,77</b>	<b>€ 542.829,48</b>
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		-€ 50.000,00
<b>I) DIFFERENZA G e H</b>	<b>€ 472.286,87</b>		<b>€ 492.829,48</b>
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	€ 817,70		€ 8.644,61
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) RIA CESSATI			€ 12.165,79
<b>L) SOMMA I E ART. 67 COMMA 2. TOTALE RISORSE PARTE STABILE</b>	<b>€ 817,70</b>		<b>€ 26.717,60</b>
<b>M) SOMMA I E L</b>	<b>€ 473.104,57</b>		<b>€ 519.547,08</b>
<b>RISORSE DI PARTE VARIABILE</b>			
ART. 67 COMMA 3 LETT. D) RATEI RIA CESSATI 2017 E NON CORRISPOSTI IN TALE ANNO			€ 4.299,59
ART. 67 COMMA 3 LETT. E) RISPARMIO ACCERTATO A CONSUNTIVO SULLAVORO STRAORDINARIO			€ 27.788,77
<b>N) TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE</b>			<b>€ 32.088,36</b>
<b>O) TOTALE RISORSE DI PARTE STABILE E DI PARTE VARIABILE</b>			<b>€ 551.635,44</b>
<b>RISORSE RESIDUE DI PARTE STABILE ANNI PRECEDENTI</b>			
ART. 68 COMMA 1 ULTIMO PERIODO			€ -
<b>P) TOTALE RISORSE DELL'ANNO AL LORDO DECURTAZIONI</b>			<b>€ 551.635,44</b>
<b>DECURTAZIONI</b>			
DECURTAZIONE L. 208/2015			€ 16.430,84
DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017			€ 20.577,15
<b>Q) TOTALE DECURTAZIONI</b>			<b>€ 37.007,99</b>
<b>TOTALE RISORSE NETTE DELL'ANNO</b>			<b>€ 514.627,45</b>

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 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89			€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48			€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>			<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77		€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 538.717,71</b>	<b>€ 4.111,77</b>		<b>€ 542.829,48</b>
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015	-€ 1.385,54			-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015	-€ 15.045,30			-€ 15.045,30
F) TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015	<b>-€ 16.430,84</b>			<b>-€ 16.430,84</b>
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 4.111,77</b>		<b>€ 526.398,64</b>
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 CORRISPOSTI IN TALE ANNO		€ 4.299,59		€ 4.299,59
<b>H) SOMMA RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE</b>		<b>€ 16.465,38</b>		<b>€ 16.465,38</b>
<b>SOMMA G e H</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 20.577,15</b>		<b>€ 542.864,02</b>
I) DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017				<b>-€ 20.577,15</b>
<b>L) DIFFERENZA H e I (IMPORTO DELL'ANNO RICONDOTTO AL LIMITE 2016)</b>	<b>€ 522.286,87</b>			<b>€ 522.286,87</b>
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
<b>N) DIFFERENZA L e M</b>	<b>€ 472.286,87</b>			<b>€ 472.286,87</b>
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	€ 27.788,77
<b>O) SOMMA N E RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE</b>			<b>€ 42.340,58</b>	<b>€ 42.340,58</b>
<b>P) SOMMA N e O – TOTALE RISORSE DELL'ANNO</b>				<b>€ 514.627,45</b>



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 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89			€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48			€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>			<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77		€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 538.717,71</b>	<b>€ 4.111,77</b>		<b>€ 542.829,48</b>
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015	-€ 1.385,54			-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015	-€ 15.045,30			-€ 15.045,30
F) TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015	<b>-€ 16.430,84</b>			<b>-€ 16.430,84</b>
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 4.111,77</b>		<b>€ 526.398,64</b>
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 CORRISPOSTI IN TALE ANNO		€ 4.299,59		€ 4.299,59
<b>H) SOMMA RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE</b>		<b>€ 16.465,38</b>		<b>€ 16.465,38</b>
<b>SOMMA G e H</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 20.577,15</b>		<b>€ 542.864,02</b>
I) DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017				<b>-€ 20.577,15</b>
<b>L) DIFFERENZA H e I (IMPORTO DELL'ANNO RICONDOTTO AL LIMITE 2016)</b>	<b>€ 522.286,87</b>			<b>€ 522.286,87</b>
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
<b>N) DIFFERENZA L e M</b>	<b>€ 472.286,87</b>			<b>€ 472.286,87</b>
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	€ 27.788,77
ART. 68 COMMA 1 ULTIMO PERIODO			€ 278.044,50	€ 278.044,50
<b>O) SOMMA N E RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE</b>			<b>€ 320.385,08</b>	<b>€ 320.385,08</b>
<b>P) SOMMA N e O – TOTALE RISORSE DELL'ANNO</b>				<b>€ 792.671,95</b>

#### SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione:**  
anno 2019: **€ 519.547,08** (importo al lordo delle decurtazioni e 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**  
anno 2019: **€ 32.088,36** (4.299,59+27.788,77);
- **Totale decurtazioni**  
anno 2019: **€ 37.007,99** (16.430,84+20.577,15);
- **Totale risorse residue di parte stabile anni precedenti**  
anno 2019: **€ 278.044,50** (12.699,71+265.344,79) da erogare al termine del processo di valutazione per l'anno 2018
- **Totale risorse sottoposte a certificazione al lordo delle decurtazioni**  
anno 2019: **€ 551.635,44** (519.547,08+32.088,36)
- **Totale risorse soggette a decurtazione sottoposte a certificazione**  
anno 2019: **€ 37.077,99**
- **Totale Fondo sottoposto a certificazione**  
**€ 514.627,45** (551.635,44-37.007,99)  
**€ 792.671,95** (514.627,45+278.044,50)

## **SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Per l'annualità 2019 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 2019 (Titolo II CCDI sottoposto a certificazione), prevede i seguenti criteri:

- una percentuale non superiore al 33,10% 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 6,10% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità di comparto. Oneri a carico delle risorse stabili del fondo;
- una percentuale non superiore all'5,50% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità e i compensi collegati al grado di responsabilità;
- una percentuale non superiore all'0,50% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio;
- una percentuale non superiore all'0,16% 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 dello 0,00% delle risorse dell'anno da destinare, per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) dell'anno oggetto del presente CCDI;
- 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 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.

Eventuali risparmi di risorse stabili degli anni precedenti e non utilizzate per destinazioni stabili o variabili nell'anno di riferimento vengono riportati nell'anno successivo e quindi ripartiti rispettando i criteri sopra descritti.

## **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 2019 costituite per **€ 514.627,45** 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 33,10% 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;
- una percentuale non superiore al 6,10% delle risorse stabili decentrate dell'anno da destinare, per le indennità di comparto. Oneri a carico delle risorse stabili del fondo;
- una percentuale non superiore allo 0,16% 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;

## SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'art. 3, comma 2, 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 2019 e ferma restando la destinazione alle progressioni economiche già erogate e la parte relativa all'indennità di comparto, prevede i seguenti criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

- una percentuale non superiore al 5,50% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità;
- una percentuale non superiore all'0,50% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio;
- una percentuale non superiore allo 0,00% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO);
- 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 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.

Eventuali risparmi di risorse stabili degli anni precedenti e non utilizzate per destinazioni stabili o variabili nell'anno di riferimento vengono riportati nell'anno successivo e quindi ripartiti rispettando i criteri sopra descritti.

Riferimento contrattuale	PREVISIONE 2019	PREVISIONE 2019 %
<b>CCNL 21/05/2018:</b>		
- incentivi alla produttività	€ 282.402,45	54,88%
- P.E.O. "storiche" assegnate da precedenti CCDI	€ 170.236,00	33,08%
- P.E.O. - assegnazioni dell'anno	€ -	0,00%
- indennità ex 8° livello	€ 775,00	0,15%
- indennità varie (rischio, reperibilità, disagio, maneggio valori, ecc)	€ 2.500,00	0,49%
- specifiche responsabilità	€ 27.500,00	5,34%
- indennità di comparto	€ 31.214,00	6,07%
<b>TOTALI</b>	<b>€ 514.627,45</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 514.627,45</b>	

## 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**  
€ 202.225,00 (€ 170.236,00 + € 775,00 + € 31.214,00)
- **Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**  
€ 312.402,45 (€ 282.402,45+€ 2.500,00+€ 27.500,00)

- **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:

Anno 2019 a complessivi € 514.627,45.

#### **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 147/2013) intende dare attuazione agli strumenti selettivi e premianti nella gestione dello sviluppo di carriera all'interno della categoria di appartenenza previsti dal sistema di valutazione del personale approvato nel 2013, e procedere, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate destinate a tale finalità, al loro riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti come stabilito dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009, ed assicurando una distribuzione organizzativa proporzionale per categoria di inquadramento e Area di appartenenza.*

Per l'anno 2019 non sono previste nuove attribuzioni di progressioni economiche.

**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.

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 2019
A) CCNL 2004 UNICO IMPORTO COMPLESSIVO	€ 412.849,89			€ 412.849,89
B) CCNL 2006 E 2008	€ 28.365,48			€ 28.365,48
<b>C) SOMMA A e B</b>	<b>€ 441.215,37</b>			<b>€ 441.215,37</b>
D) RIA PERSONALE CESSATO DAL 1/1/2004	€ 97.502,34	€ 4.111,77		€ 101.614,11
<b>E) SOMMA C e D</b>	<b>€ 538.717,71</b>	<b>€ 4.111,77</b>		<b>€ 542.829,48</b>
DECURTAZIONE 1 L. 208/2015	-€ 1.385,54			-€ 1.385,54
DECURTAZIONE 2 L. 208/2015	-€ 15.045,30			-€ 15.045,30
F) TOTALE DECURTAZIONE L. 208/2015	<b>-€ 16.430,84</b>			<b>-€ 16.430,84</b>
<b>G) DIFFERENZA E e F – FONDO 2016 LIMITE MASSIMO FONDI ANNI SUCCESSIVI</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 4.111,77</b>		<b>€ 526.398,64</b>
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 CORRISPOSTI IN TALE ANNO		€ 4.299,59		€ 4.299,59
<b>H) SOMMA RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE</b>		<b>€ 16.465,38</b>		<b>€ 16.465,38</b>
<b>SOMMA G e H</b>	<b>€ 522.286,87</b>	<b>€ 20.577,15</b>		<b>€ 542.864,02</b>
I) DECURTAZIONE ART. 23 D. LGS. 75/2017				<b>-€ 20.577,15</b>
<b>L) DIFFERENZA H e I (IMPORTO DELL'ANNO RICONDOTTO AL LIMITE 2016)</b>	<b>€ 522.286,87</b>			<b>€ 522.286,87</b>
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
<b>N) DIFFERENZA L e M</b>	<b>€ 472.286,87</b>			<b>€ 472.286,87</b>
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	€ 27.788,77
<b>O) SOMMA N E RISORSE NON SOGGETTE A DECURTAZIONE</b>			<b>€ 42.340,58</b>	<b>€ 42.340,58</b>
<b>P) SOMMA N e O – TOTALE RISORSE DELL'ANNO</b>				<b>€ 514.627,45</b>

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anni 2016/2019.

Riferimento contrattuale	EROGAZIONI E ACCANTONAMENTI 2016	2016%	EROGAZIONI E ACCANTONAMENTI 2018	2018%	PREVISIONE 2019	PREVISIONE 2019 %
<b>CCNL 21/05/2018:</b>						
- incentivi alla produttività	€ 289.855,99	53,42%	€ 265.344,79	52,29%	€ 282.402,45	54,88%
- P.E.O. "storiche" assegnate da precedenti CCDI	€ 167.748,57	30,92%	€ 176.879,68	34,86%	€ 170.236,00	33,08%
- indennità ex 8° livello	€ 774,67	0,14%	€ 476,72	0,09%	€ 775,00	0,15%
- indennità varie (rischio, reperibilità, disagio, maneggio valori, ecc)	€ 1.836,36	0,34%	€ 1.463,60	0,29%	€ 2.500,00	0,49%
- specifiche responsabilità	€ 49.189,93	9,07%	€ 33.702,97	6,64%	€ 27.500,00	5,34%
- indennità di comparto	€ 33.177,83	6,11%	€ 29.563,35	5,83%	€ 31.214,00	6,07%
<b>TOTALI</b>	<b>€ 542.583,35</b>	<b>100,00%</b>	<b>€ 507.431,11</b>	<b>100,00%</b>	<b>€ 514.627,45</b>	<b>100,00%</b>

Per l'annualità 2019 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 2019 nel bilancio preventivo, come previsto dal Consiglio camerale con delibera n. 2 dell'8 febbraio 2019 – approvazione del preventivo economico 2019, per i conti precedentemente indicati sono state assegnate le seguenti risorse:

- conto 321006 "Retribuzione accessoria" € 510.000,00
- conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" € 558.000,00
- conto 322003 "Inail dipendenti" € 12.000,00
- conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti" € 198.000,00

### **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 2018, non è stato superato dal relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'ente.

#### **ANNO 2018**

Con il bilancio preventivo 2018 (l'aggiornamento) – sul conto 321006 – sono state deliberate risorse pari a € 500.000,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 507.431,11.

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.

Le risorse non ancora utilizzate per l'anno 2018 e rinviate al fondo dell'anno 2019 sono pari a € 12.699,71 (€ 15.737,71 - € 3.038,00) + € 265.344,79 che sono destinate per la produttività dell'anno 2018 e che saranno erogate nel corso dell'anno 2019 al termine del processo di valutazione. Le risorse residue al termine del processo di valutazione saranno destinate alla formazione del fondo per l'anno 2020.

La Camera di Commercio di Cagliari nel bilancio consuntivo anno 2018 - sul conto di debito del personale - ha accantonato l'importo di € 265.344,79 che non include risorse residue di parte variabile.

Le risorse residue da erogare a carico del fondo 2018 sono pari a € 281.082,50 (€ 265.344,79 + € 15.737,71 residuo risorse di parte stabile anno 2017). L'importo di € 3.038,00 che deve essere decurtato dalle risorse residue di parte stabile del 2017 (€ 15.737,71 - € 3.038,00 = € 12.699,71) è tecnicamente uscito dal conto 244006 nell'anno 2019 all'atto dell'erogazione effettuato nel mese di gennaio 2019.

All'atto della predisposizione della presente relazione tecnico-illustrativa e finanziaria non si è ancora concluso il processo di valutazione dell'anno 2018 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 preventivo 2018 sono state deliberate risorse pari a € 570.000,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 531.767,15;
- conto 322003 - con il bilancio preventivo 2018 sono state deliberate risorse pari a € 12.500,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 9.836,23;
- conto 327022 - con il bilancio preventivo 2018 sono state deliberate risorse pari a € 205.000,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 177.724,53.

### **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 2019 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Camerale n. 2 dell'8 febbraio 2019.

Le risorse autorizzate dal Consiglio camerale per l'anno 2019 e che riguardano la retribuzione accessoria del personale sono le seguenti:

- conto 321006 "Retribuzione accessoria" € 510.000,00
- conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" € 558.000,00
- conto 322003 "Inail dipendenti" € 12.000,00
- conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti" € 198.000,00

Le risorse decentrate per il personale non dirigente riferite all'anno 2019 sono state quantificate complessivamente in € 514.627,45 questo importo è al netto dei tagli previsti dalle vigenti normative, ma è necessario incrementare la disponibilità di bilancio per l'anno 2019 di ulteriori risorse pari a € 5.000,00.

Le risorse non spese del fondo dell'anno 2019 saranno accantonate a consuntivo 2019 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 2019, prescrivendo l'incremento di € 5.000,00 sul conto 321006 in sede di aggiornamento.