

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITA' 2017
PERSONALE NON DIRIGENTE**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

(Art. 5 CCNL 1.4.1999, come sostituito da Art. 4 CCNL 22.1.2004; 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 2017 del contratto decentrato integrativo adottato.

Indice

Relazione illustrativa	p. 2
Relazione tecnico-finanziaria	p. 10

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Camera di Commercio di Cagliari ha applicato in modo rigoroso quanto previsto dalla contrattazione nazionale e, quindi, ha contrattato annualmente solo *“le materie previste dal CCNL che per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi rispetto alla durata quadriennale propria dei contratti decentrati integrativi”*.

Partendo da tali presupposti, la Camera di Commercio di Cagliari ha integrato la contrattazione decentrata attualmente vigente (contratto decentrato del 25/02/2010) attraverso il contratto per l'anno 2017, siglato in data 2 novembre 2017, nella quale si è provveduto a dare attuazione ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 al fine di tenere in considerazione l'impatto sui trattamenti economici conseguenti all'introduzione di un sistema di valutazione della performance perfettamente in linea con i principi della riforma di cui al citato decreto.

Tale contratto, predisposto nel rispetto degli specifici indirizzi in materia espressi dalla Giunta alla delegazione di parte pubblica, con deliberazione n. 72 del 13 settembre 2017, ha efficacia estesa anche per gli anni successivi e comunque, fino alla stipulazione di un nuovo contratto decentrato integrativo, la cui procedura di contrattazione le parti si sono impegnate ad avviare nel più breve tempo possibile, e nelle more dell'adozione di un nuovo contratto nazionale.

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

Data di sottoscrizione	02/11/2017	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017 e, fatte salve le norme in materia di <i>prorogatio</i> dei contratti, fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo che disciplina la stessa materia, che le parti si impegnano a sottoscrivere nel più breve tempo possibile non oltre il 31 dicembre 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale: Presidente della delegazione trattante Vice Segretario Generale: Componente delegazione trattante	
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FP CSA RSU	
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigenziale della Camera di Commercio di Cagliari con qualunque contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato e tempo determinato)	
	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15, per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e impatto sul trattamento economico a fronte delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate integrative	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)¹	Trattamenti economici collegati alla performance	
	Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 2017	
	Indennità di Posizione Organizzativa e Alte Professionalità	
	Definizione dell'importo giornaliero per l'indennità maneggio valori entro i limiti minimi e massimi fissati dal CCNL	
	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	
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 16/10/2017 ed è riportata nella deliberazione della Giunta n. 84 del 20/10/2017 (Allegati 1)

¹ Vengono riportate le materie oggi applicate in virtù di contratti decentrati ancora efficaci

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<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 2017 – 2019 (approvato con deliberazione della Giunta camerale n.50 del 30 giugno 2017) <p>E' stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - triennio 2017-2019 -². Adozione del Piano con deliberazione n.10 della Giunta camerale del 2 febbraio 2017:</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009³ Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente. La Relazione della Performance 2016 è stata validata dall'OIV, con atto del 14.07.2016, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009. I relativi documenti sono stati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Ente</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		<p>Il contratto del 2017 ricalca la precedente contrattazione e, con riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse, non introduce alcuna novità.</p>

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)

Il contratto integrativo è stato predisposto in conformità con quanto previsto dalla legislazione e dalla normativa, generale e specifica, vigente in materia di pubblico impiego. Per quanto concerne la realtà specifica della Camera di Commercio il predetto contratto è stato inoltre redatto in conformità al Regolamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS), approvato dalla Camera con deliberazione della Giunta camerale n. 73 del 16 luglio 2013 e modificato, da ultimo, con determinazione del Commissario Straordinario n.40 del 15 luglio 2016.

In particolare, del ROUS si richiamano gli articoli 3 e 4, che disciplinano rispettivamente i criteri generali di organizzazione e i criteri generali di gestione del personale, l'art. 5 relativo ai poteri di organizzazione, nonché la parte II del documento (art.32-55), che disciplina i sistemi di controllo, di misurazione e di valutazione, anche con riferimento al cd. ciclo della performance. Ancor più nel dettaglio, il contratto, per quanto riguarda il processo di valutazione, si è attenuto ai principi di cui all'art.52 (selettività e valorizzazione nei processi di valutazione), 53 (monitoraggio nell'applicazione dei sistemi di valutazione) e 54 (la valutazione delle competenze e le progressioni economiche).

All'interno della specifica realtà dell'Ente, il sistema di valutazione è stato analiticamente disciplinato attraverso il Sistema integrato permanente di analisi, misurazione e valutazione (SIPAV), adottato con disposizioni generali del Segretario Generale n. 7 del 2 ottobre 2013 e n. 3 del 4 marzo 2014 e che la Giunta, per quanto di competenza, ha recepito per le proprie valutazioni con le deliberazioni n.7 del 30 gennaio 2014 e n.25 del 18 marzo 2014.

In tale documento, che consente di operare un costante monitoraggio dell'organizzazione e delle persone, la valutazione delle "posizioni" e delle "responsabilità", e il loro specifico "peso" è dettagliatamente disciplinata dagli articoli 4,5,6 e 7.

² A seguito di quanto previsto dalla legge n.190/2012, come modificata dal D.Lgs. 197/2016.

³ L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

Per la valutazione delle persone si fa riferimento agli articoli 13 e seguenti del SIPAV, con specifica disciplina contenuta nell'art.14 per la valutazione delle competenze possedute e la progressione economica, nell'art.15 per quanto concerne le posizioni organizzative e le alte professionalità, negli articoli da 16 a 27 per quanto riguarda la performance organizzativa e individuale.

Il contratto decentrato verte esclusivamente sulle materie oggetto di contrattazione, come previsto dal contratto collettivo nazionale, ai sensi dell'art.40 del D.LGS. 165/2001; pertanto, quanto previsto nel SIPAV, con particolare riferimento alla disciplina giuridica degli aspetti organizzativi e della gestione della valutazione, non è oggetto di contrattazione in quanto materia relativa ai poteri del datore di lavoro anche ai sensi del D.Lgs.n.165/2001.

Vengono di seguito illustrate singolarmente le materie oggetto di contrattazione:

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15, per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate integrative [art. 4, comma 2, lettera a) e lettera b) CCNL 1/4/1999 e art. 2, comma 3 e 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, e, in successione temporale, dalla contrattazione decentrata del 15.05.2002, del 12.01.2006 (per le PEO), del 25.02.2010 e da ultimo del 26 luglio 2012 per il trattamento economico collegato alla performance (art. art. 45, comma 1 D.Lgs. 165/2001).

In particolare tali criteri permettono di utilizzare le risorse decentrate in modo da garantire la regolare corresponsione dell'indennità di comparto e della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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 nel contrattare con le Organizzazioni sindacali territoriali solo le materie espressamente rimesse a tale livello dalla legge di riforma. Anche operando in tale ambito, si è, comunque, posta molta attenzione nel salvaguardare gli ambiti rimessi all'autonoma determinazione della dirigenza cui spettano tutte le misure inerenti la gestione delle risorse umane da adottare con i poteri del privato datore di lavoro.

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), si è inteso dare 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 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.

Definizione dell'importo giornaliero per l'indennità maneggio valori entro i limiti minimi e massimi fissati dal CCNL [art. 36, comma 1 del CCNL 14/9/2000]

Nell'ambito dei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, è stato confermato l'importo lordo giornaliero di € 1,55 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. 4, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999]

Le fattispecie e i valori delle indennità per specifiche responsabilità, rischio e disagio sono stati individuati da precedenti contratti decentrati integrati e riconosciuti nel limite delle risorse disponibili nel tempo.

Le specifiche responsabilità attribuite dall'Ente, però, sono oggetto di costante e periodico monitoraggio a fronte del quale, negli anni, è stato necessario intervenire in sede di contrattazione decentrata per modificarne le fattispecie e i valori.

A oggi, le indennità attribuite all'interno dell'Ente sono quelle approvate in sede di contrattazione (CCDI del 9/11/2005) e risultanti da specifica disposizione organizzativa del Segretario Generale, la n.6 del 1°febbraio 2016.

Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità (art. 4, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999]

Gli incarichi di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità sono state attribuiti da specifiche disposizioni organizzative del Segretario Generale, nn. 4, 6, 7, 8 e 10 del 28 febbraio 2017.

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 o il quadriennio 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 secondo quanto previsto dalla specifica normativa in tema di *prorogatio*. 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.

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 2017, 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 PO 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, con determinazione del Commissario Straordinario n.40/2016,, 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’allocazione 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.

2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Allegato: Tabella A: Indennità di rischio (Definita con CCDI del 09.11.2005)

DESCRIZIONE	IMPORTO LORDO MENSILE
INDENNITA’ DI RISCHIO	€ 30,00

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate per l'anno 2017 relative al personale non dirigente sono state definite, in applicazione alle regole contrattuali e normative in vigore, con i seguenti provvedimenti:

ANNO 2017

- Determinazione del Segretario Generale n. 85 del 12 settembre 2017 – “Personale non dirigente. Quantificazione delle risorse ordinarie e obbligatorie per l'anno 2017”;
- Deliberazione della Giunta camerale n. 72 del 13 settembre 2017 – “Quantificazione delle risorse variabili per la produttività del personale non dirigente per l'anno 2017”;
- Determinazione Segretario Generale n. 95 del 27 settembre 2017 – “Personale non dirigente – Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017”;
- Verbale del Collegio dei revisori n. 15 del 28 settembre 2017 – “Verbale certificazione costituzione del fondo per la contrattazione integrativa”.

La composizione delle risorse decentrate per le predette 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 dall'art. 31 c. 2 CCNL 22.1.2004, nonché da quelle introdotte dai successivi rinnovi contrattuali aventi le caratteristiche sopra richiamate di certezza e di stabilità.

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 2017 è pari a € 545.109,28 per risorse consolidate, incrementi quantificati in sede di CCNL e/o con carattere di certezza e stabilità;

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 31/12/2003, come previsto dall'art. 31 c. 2 e dell'art. 32 CCNL 22.1.2004: **€ 412.849,89.**

Si tratta delle risorse storiche, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che risultano consolidate in un unico ammontare riferito al 31/12/2003 secondo la disciplina contrattuale del CCNL 22.1.2004, costituite dalle seguenti voci:

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	2016	2017
Art. 31 c. 2 e art. 32 CCNL 22/01/2004		
CCNL 1/4/99 art. 14, c. 4		
Riduzione 3% dello straordinario dello stanziamento anno 1999	€ 1.178,44	€ 1.178,44
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. a		
Importo del fondo di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL del 06/07/1995	€ 222.732,14	€ 222.732,14
Economie da part-time previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96	€ 3.331,06	€ 3.331,06
Quota parte dello straordinario già destinato al personale della cat. D, incaricato funzioni area delle P.O. (art. 3, C. 2, CCNL 06/07/1995)	€ 6.956,10	€ 6.956,10
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. b		
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995	€ 8.854,35	€ 8.854,35
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 CCNL 16/07/1996	€ 12.554,57	€ 12.554,57
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. g		
Risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio (pagamento LED)	€ 19.085,49	€ 19.085,49
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. h		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995	€ 5.422,80	€ 5.422,80
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. i		
Riduzione stabile di posti in organico del personale con qualifica dirigenziale		
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. j		
Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31/12/1999	€ 10.627,12	€ 10.627,12
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. l		
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega di funzioni	€ 14.911,83	€ 14.911,83
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5.		
Riorganizzazione con incremento stabile di personale	€ 19.145,76	€ 19.145,76
CCNL 05/10/2001 art. 4, c. 1		
Incremento dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 28.527,89	€ 28.527,89
CCNL 05/10/2001 art. 4, c. 2		
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importo al 31/12/2003)	€ 23.196,16	€ 23.196,16
Indennità di comparto in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 01 gennaio 2003 (art. 33, c. 5, CCNL 22/01/2004)	€	€
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 1 e 2		
Incremento, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (comma 1). Incremento ulteriore del comma 1, con decorrenza anno 2003, di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'a	€ 30.822,21	€ 30.822,21
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 7		
La percentuale indicata nel comma 2 (art. 32 CCNL 22/01/2004) è integrata di un'ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento delle alte professionalità.	€ 5.503,97	€ 5.503,97
Totale 1	€ 412.849,89	€ 412.849,89

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 2004 ammontano complessivamente a € 28.365,48, e sono di seguito dettagliati:

INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CNL/CCRL/CCPL	2016	2017
CCNL 09/05/2006, art. 4, comma 4.		
Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2006, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 13.346,52	€ 13.346,52
CCNL 11/04/2008, art. 8, comma 5.		

Importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2008, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 15.018,96	€ 15.018,96
Totale 2	€ 28.365,48	€ 28.365,48

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 ex art. 2 c. 3 D.Lgs n. 165/2001 (riassorbimento incrementi retributivi attribuiti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi)
- riduzione stabile fondo straordinario
- processi di decentramento e trasferimento di funzioni (art. 15 c. 1 lett. l) CCNL 1°.4.1999)
- incrementi dotazione organica e conseguente copertura (art. 15 c. 5 parte fissa CCNL 1°.4.1999)
- retribuzione individuale di anzianità (RIA) ed assegni ad personam del personale cessato dal 1° gennaio 2004, in quanto gli importi dei cessati fino al 31.12.2003 sono stati già inclusi nella voce "Risorse storiche consolidate" all'anno 2003 (art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001)
- riallineamento risorse con la quota delle progressioni economiche a carico del bilancio, derivante da adeguamenti contrattuali, liberate dal personale cessato (art. 34, c. 4 e dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004).

Di seguito si riporta il dettaglio degli ulteriori incrementi di natura stabile successivi all'anno 2003, derivanti dall'applicazione delle disposizioni contrattuali come sopra esaminate per le casistiche verificate nella Camera di Cagliari e ammontanti:

per l'anno 2017, complessivamente, a **€ 103.893,91** e ricomprendono le sole Retribuzioni di Indennità di Anzianità (RIA) del personale cessato successivamente al 31/12/2003 (l'importo RIA antecedente il 1/1/2004 è ricompreso fra le risorse storiche consolidate prima esaminate):

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	2016	2017
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2		
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importi a decorrere dall'01/01/2004)	€ 97.502,34	€ 103.893,91
Totale 3	€ 97.502,34	€ 103.893,91

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

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	2016	2017
Art. 31 c. 2 e art. 32 CCNL 22/01/2004		
CCNL 1/4/99 art. 14, c. 4		
Riduzione 3% dello straordinario dello stanziamento anno 1999	€ 1.178,44	€ 1.178,44
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. a		
Importo del fondo di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL del 06/07/1995	€ 222.732,14	€ 222.732,14
Economie da part-time previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96	€ 3.331,06	€ 3.331,06
Quota parte dello straordinario già destinato al personale della cat. D, incaricato funzioni area delle P.O. (art. 3, C. 2, CCNL 06/07/1995)	€ 6.956,10	€ 6.956,10
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. b		
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995	€ 8.854,35	€ 8.854,35
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 CCNL 16/07/1996	€ 12.554,57	€ 12.554,57
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. g		

Risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio (pagamento LED)	€ 19.085,49	€ 19.085,49
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. h		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995	€ 5.422,80	€ 5.422,80
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. i		
Riduzione stabile di posti in organico del personale con qualifica dirigenziale		
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. j		
Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31/12/199	€ 10.627,12	€ 10.627,12
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. l		
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega di funzioni	€ 14.911,83	€ 14.911,83
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5.		
Riorganizzazione con incremento stabile di personale	€ 19.145,76	€ 19.145,76
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 1		
Incremento dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 28.527,89	€ 28.527,89
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2		
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importo al 31/12/2003)	€ 23.196,16	€ 23.196,16
Indennità di comparto in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 01 gennaio 2003 (art. 33, c. 5, CCNL 22/01/2004)	€	€
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 1 e 2		
Incremento, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (comma 1). Incremento ulteriore del comma 1, con decorrenza anno 2003, di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'a	€ 30.822,21	€ 30.822,21
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 7		
La percentuale indicata nel comma 2 (art. 32 CCNL 22/01/2004) è integrata di un'ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento delle alte professionalità.	€ 5.503,97	€ 5.503,97
Totale 1	€ 412.849,89	€ 412.849,89
INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CNL/CCRL/CCPL		
CCNL 09/05/2006, art. 4, comma 4.		
Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2006, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 13.346,52	€ 13.346,52
CCNL 11/04/2008, art. 8, comma 5.		
Importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2008, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 15.018,96	€ 15.018,96
Totale 2	€ 28.365,48	€ 28.365,48
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2		
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importi a decorrere dall'01/01/2004)	€ 97.502,34	€ 103.893,91
Totale 3	€ 97.502,34	€ 103.893,91
Totale 4	€ 125.867,82	€ 132.259,39
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 538.717,71	€ 545.109,28

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. 31, comma 3, CCNL 22.1.2004, nonché di quelle introdotte dai successivi rinnovi contrattuali aventi le caratteristiche di eventualità e di variabilità nel tempo.

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. 72 del 13 settembre 2017 ("Quantificazione delle risorse variabili per la produttività del personale non dirigente per l'anno 2017") 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 2017 sono pari a € 69.719,72 e ricomprendono i risparmi dello straordinario dell'anno 2016 e le risorse non erogate dei fondi degli anni precedenti e dell'anno 2016. Queste ultime in particolare ricomprendono le risorse del cosiddetto "conto terzi" per € 8.594,17 (€ 877,03 anno 2012, € 1.569,07 anno 2013 e € 6.148,07 anno 2014); € 4.500,00 compenso ISTAT anno 2012 e residui Fondi anni precedenti per € 34.459,97 (€ 11.893,45 anno 2014, € 7.192,50 anno 2015 e € 15.374,02 anno 2016), come meglio di seguito rappresentato:

Risorse residue "conto terzi" e ISTAT anni 2012/2014	
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. d. - Applicazione art. 43 L449/97 (verifiche metriche e concorsi a premio) anno 2012	€ 877,03
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. d. - Applicazione art. 43 L449/97 (verifiche metriche e concorsi a premio) anno 2013	€ 1.569,07
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. d. - Applicazione art. 43 L449/97 (verifiche metriche e concorsi a premio) anno 2014	€ 6.148,07
Totale Risorse discendenti dalle verifiche metriche e concorsi a premio	€ 8.594,17
Compensi ISTAT anno 2012	€ 4.500,00
Compensi ISTAT anno 2012	€ 4.500,00
Totale "conto terzi" e ISTAT 2012/2014	€ 13.094,17

Risorse residue anni 2014/2016	
Residuo anno 2014	€ 11.893,45
Residuo anno 2015	€ 7.192,50
Residuo anno 2016	€ 15.374,02
Totale Risorse Residue anni 2014/2016	€ 34.459,97

Di seguito si riporta il dettaglio delle voci di finanziamento di natura variabile:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI	2016	2017
Art. 31, c. 3, CCNL 22/01/2004		
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. m.		
Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	€ 20.296,48	€ 22.165,58
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 52.476,60	€ 69.719,72

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

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	2016	2017
Art. 31 c. 2 e art. 32 CCNL 22/01/2004		
CCNL 1/4/99 art. 14, c. 4		

Riduzione 3% dello straordinario dello stanziamento anno 1999	€ 1.178,44	€ 1.178,44
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. a		
Importo del fondo di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL del 06/07/1995	€ 222.732,14	€ 222.732,14
Economie da part-time previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96	€ 3.331,06	€ 3.331,06
Quota parte dello straordinario già destinato al personale della cat. D, incaricato funzioni area delle P.O. (art. 3, C. 2, CCNL 06/07/1995)	€ 6.956,10	€ 6.956,10
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. b		
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995	€ 8.854,35	€ 8.854,35
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 CCNL 16/07/1996	€ 12.554,57	€ 12.554,57
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. g		
Risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio (pagamento LED)	€ 19.085,49	€ 19.085,49
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. h		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995	€ 5.422,80	€ 5.422,80
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. j		
Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31/12/199	€ 10.627,12	€ 10.627,12
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. l		
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega di funzioni	€ 14.911,83	€ 14.911,83
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5.		
Riorganizzazione con incremento stabile di personale	€ 19.145,76	€ 19.145,76
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 1		
Incremento dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 28.527,89	€ 28.527,89
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2		
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importo al 31/12/2003)	€ 23.196,16	€ 23.196,16
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 1 e 2		
Incremento, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (comma 1). Incremento ulteriore del comma 1, con decorrenza anno 2003, di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'a	€ 30.822,21	€ 30.822,21
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 7		
La percentuale indicata nel comma 2 (art. 32 CCNL 22/01/2004) è integrata di un'ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento delle alte professionalità.	€ 5.503,97	€ 5.503,97
Totale 1	€ 412.849,89	€ 412.849,89
INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CNL/CCRL/CCPL		
CCNL 09/05/2006, art. 4, comma 4.		
Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2006, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 13.346,52	€ 13.346,52
CCNL 11/04/2008, art. 8, comma 5.		
Importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2008, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 15.018,96	€ 15.018,96
Totale 2	€ 28.365,48	€ 28.365,48
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2		
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importi a decorrere dall'01/01/2004)	€ 97.502,34	€ 103.893,91
Totale 3	€ 97.502,34	€ 103.893,91
Totale 4	€ 125.867,80	€ 132.259,39
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 538.717,71	€ 545.109,28

RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
Art. 31, c. 3, CCNL 22/01/2004		
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. m		
Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 20.296,48	€ 22.165,58
	€ 32.180,12	€ 47.554,14
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 52.476,60	€ 69.719,72
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI E VARIABILI	€ 591.194,31	€ 614.829,00

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, 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 2017), al netto dello straordinario dell'anno 2015 e delle risorse residue degli anni precedenti, 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 è pertanto pari a € 522.286,87.

Preso atto dell'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 il Fondo dell'anno 2017 non può essere maggiore rispetto a quello quantificato per l'anno 2016.

Il Fondo per l'anno 2017 da sottoporre a riparametrazione, come precedentemente quantificato, al netto del risparmio dello straordinario e dei residui degli anni precedenti non soggetti a decurtazione, è pari a € 545.109,28 (€ 614.829,00 - € 22.165,58 - 47.554,14).

La decurtazione da operare per ricondurre il valore dell'anno 2017 al limite massimo quantificato per l'anno 2016 è pari a € 22.822,41 come meglio rappresentato dalle seguenti tabelle:

Verifica limite art. 23 D. Lgs. 75/2017			
Descrizione voci	Anno 2016	Anno 2017	Delta
Totale risorse soggette a decurtazione	€ 522.286,87	€ 545.109,28	-€ 22.822,41

Verifica limite art. 23 D. Lgs. 75/2017			
Descrizione voci	Anno 2016	Anno 2017	Delta
Totale risorse soggette a decurtazione	€ 522.286,87	€ 545.109,28	-€ 22.822,41
Decurtazione art. 23 D. Lgs. 75/2017		-€ 22.822,41	
Fondo anno 2017		€ 522.286,87	

Il calcolo è stato fatto sull'ammontare complessivo delle risorse decentrate, incluse le risorse già vincolate al pagamento delle progressioni economiche (PEO) e quindi diventate trattamento stipendiale, decurtato delle seguenti voci escludibili come precisate anche dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla giurisprudenza della Corte dei Conti e rilevabili anche dal kit excel messo a disposizione dell'ARAN per il calcolo dei tagli da operare e di seguito meglio specificate:

- risorse derivanti da incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi", da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione (rientrano in tale casistica i proventi da convenzioni per la quota conferita alle risorse decentrate ai sensi dell'art. 43 L. n. 449/1997 – sponsorizzazioni – accordi di collaborazione – compensi ISTAT - ecc);
- risorse non utilizzate dall'anno precedente e rinviate all'anno successivo, in quanto rappresentano un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate;
- residuo dello straordinario dell'anno precedente in base all'art. 14, comma 4, CCNL 1/4/1999;
- quote per la progettazione e direzione dei lavori;

SEZIONE IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione:**
anno 2017: € 522.286,87 (Fondo 2017 € 545.109,28 – decurtazione € 22.822,41)
- **Totale risorse variabili sottoposto a certificazione**
anno 2017: € 69.719,72 (€ 22.165,58 + € 47.554,14)
- **Totale risorse soggette a decurtazione sottoposto a certificazione**
anno 2017: € 22.822,41
- **Totale Fondo sottoposto a certificazione**
€ 592.006,59

FONDO ANNO 2017	
Fondo anno 2017 ricondotto al limite dell'anno 2016	€ 522.286,87
Risorse non soggette a decurtazione - Residuo straordinario e anni precedenti	€ 69.719,72
FONDO ANNO 2017	€ 592.006,59

SEZIONE V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Per l'annualità 2017 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 2017 di cui all'articolo 3, comma 2, prevede i seguenti criteri:

- una percentuale non superiore al 15% del totale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e risultato di P.O. e alte professionalità;
- una percentuale non superiore all'8% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità;
- una percentuale non superiore al 2% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio;
- una percentuale non superiore al 7% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO);

- il restante delle risorse dell'anno da destinare al compenso incentivante variabile, conseguente al sistema di valutazione, a fronte dei risultati ottenuti dalla performance organizzativa e individuale.

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 2017

Le risorse del Fondo dell'anno 2017 costituite per € 592.006,59 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:

	2016	% 2016
Indennità di comparto (quota a carico risorse decentrate)	€ 31.800,00	5,37%
Progressioni economiche già assegnate con precedenti CCDI (PEO stabili)	€ 163.000,00	27,53%
Indennità ex art. 37 CCNL	€ 775,00	0,13%
Indennità centralinista	€ 1.150,00	0,19%
Indennità di rischio	€ 400,00	0,07%
Indennità maneggio valori	€ 1.200,00	0,20%
Totale destinazioni di natura stabile	€ 198.325,00	33,50%

Sono sottratte inoltre alla disponibilità della contrattazione decentrata le destinazioni delle risorse derivanti dal cosiddetto "conto terzi" e dei compensi ISTAT, come di seguito meglio specificate:

	2016	% 2016
Conto terzi anno 2012	€ 877,03	0,15%
Conto terzi anno 2013	€ 1.569,07	0,27%
Conto terzi anno 2014	€ 6.148,07	1,04%
Compensi ISTAT anno 2012	€ 4.500,00	0,76%
Totale	€ 13.094,17	2,22%

SEZIONE II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'art. 3, comma 2, del contratto di cui alla presente relazione, vista la quantificazione complessiva delle risorse decentrate definite dalla Camera di commercio di Cagliari per l'annualità 2017 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 15% del totale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e risultato di P.O. e alte professionalità;
- una percentuale non superiore all'8% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità;
- una percentuale non superiore al 2% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio;

- una percentuale non superiore al 7% delle risorse decentrate dell'anno da destinare, per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO);
- il restante delle risorse dell'anno da destinare al compenso incentivante variabile, conseguente al sistema di valutazione, a fronte dei risultati ottenuti dalla performance organizzativa e individuale.

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.

Nell'allegato del citato contratto è stata, altresì, prevista, fermo restando l'intento delle parti di trovare soluzioni che rendano possibile una progressiva e stabile riduzione del ricorso al lavoro straordinario, che, per improrogabili esigenze organizzative, correlate all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali o di supporto al modello di gestione e organizzazione dell'ente, nell'ambito dei vincoli dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, un numero di dipendenti delle Strutture in staff al Segretario Generale, non superiore al 2%, con arrotondamento all'unità superiore, sia autorizzato a superare il limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario, nel limite massimo individuale di 250 ore

Il superamento di tale limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario, (250 ore) è autorizzato anche per gli incaricati di posizione organizzative o di alta professionalità in quanto non incidendo sulle risorse di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999, non rientrano nel limite del 2% previsto dall'art. 38 CCNL 14.9.2000.

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**
€ 211.419,17 (€ 198.325,00 + € 13.094,17)
- **Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

	2016	% 2016
Alte professionalità	€ 6.670,00	1,13%
Indennità di risultato Alte Professionalità	€ 1.670,00	0,28%
Posizioni Organizzative	€ 26.680,00	4,51%
Indennità di risultato posizioni Organizzative	€ 6.670,00	1,13%
Indennità per specifiche responsabilità	€ 44.000,00	7,43%
Progressioni Economiche Orizzontali	€ 39.500,00	6,67%
Produttività collettiva e individuale	€ 255.397,42	43,13%
Totale destinazioni previste dal CCDI	€ 380.587,42	64,28%

€ 380.587,42

- **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 (totale sezioni I, II e III) è pari:
Anno 2017 a complessivi € 592.006,59.

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.

L'art. 6 in oggetto prevede espressamente che *“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 2017 sono previste nuove attribuzioni di progressioni economiche, secondo criteri selettivi e meritocratici che porteranno alla formazione di una graduatoria di merito e che, per l'anno in corso, condurranno a un riconoscimento della PEO a un numero di dipendenti non superiore a 30 unità.

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 2016/2017.

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	2016	2017	Differenza 2017-2016
Art. 31 c. 2 e art. 32 CCNL 22/01/2004			
CCNL 1/4/99 art. 14, c. 4			
Riduzione 3% dello straordinario dello stanziamento anno 1999	€ 1.178,44	€ 1.178,44	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. a			

Importo del fondo di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL del 06/07/1995	€ 222.732,14	€ 222.732,14	€ -
Economie da part-time previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96	€ 3.331,06	€ 3.331,06	€ -
Quota parte dello straordinario già destinato al personale della cat. D, incaricato funzioni area delle P.O. (art. 3, C. 2, CCNL 06/07/1995)	€ 6.956,10	€ 6.956,10	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. b			
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995	€ 8.854,35	€ 8.854,35	€ -
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 CCNL 16/07/1996	€ 12.554,57	€ 12.554,57	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. g			
Risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio (pagamento LED)	€ 19.085,49	€ 19.085,49	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. h			
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995	€ 5.422,80	€ 5.422,80	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. j			
Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31/12/199	€ 10.627,12	€ 10.627,12	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. l			
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega di funzioni	€ 14.911,83	€ 14.911,83	€ -
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5.			
Riorganizzazione con incremento stabile di personale	€ 19.145,76	€ 19.145,76	€ -
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 1			
Incremento dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 28.527,89	€ 28.527,89	€ -
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2			
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importo fino al 31/12/2003)	€ 23.196,16	€ 23.196,16	€ -
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 1 e 2			
Incremento, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (comma 1). Incremento ulteriore del comma 1, con decorrenza anno 2003, di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'a	€ 30.822,21	€ 30.822,21	€ -
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 7			
La percentuale indicata nel comma 2 (art. 32 CCNL 22/01/2004) è integrata di un'ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento delle alte professionalità.	€ 5.503,97	€ 5.503,97	€ -
Totale 1	€ 412.849,89	€ 412.849,89	€ -
CCNL 09/05/2006, art. 4, comma 4.			
Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2006, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 13.346,52	€ 13.346,52	€ -
CCNL 11/04/2008, art. 8, comma 5.			

Importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2008, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 15.018,96	€ 15.018,96	€ -
Totale 2	€ 28.365,48	€ 28.365,48	€ -
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2			
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importi a decorrere dall'01/01/2004)	€ 97.502,34	€ 103.893,91	€ 6.391,57
Totale 3	€ 97.502,34	€ 103.893,91	€ 6.391,57
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 538.717,71	€ 545.109,28	€ 6.391,57
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	2016	2017	
Art. 31, c. 3, CCNL 22/01/2004			
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. m			
Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 20.296,48	€ 22.165,58	€ 1.869,10
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 20.296,48	€ 22.165,58	€ 1.869,10
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI E VARIABILI	€ 559.014,19	€ 567.274,86	€ 8.260,67
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 a decorrere dal 2015 L. 208/2015	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazione operata in base al "primo vincolo" L. 208/2015 - limite massimo fondo anno 2015	-€ 1.385,54	-€ 1.385,54	€ 0,00
Decurtazione operata in base al "secondo vincolo" L. 208/2015 - riduzione fondo in proporzione al personale in servizio	-€ 15.045,30	-€ 15.045,30	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI	-€ 16.430,84	-€ 16.430,84	€ 0,00
TOTALE RISORSE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 542.583,35	€ 550.844,02	€ 8.260,67
Somme non utilizzate anno 2012 Conto terzi	€ 877,03	€ 877,03	€ -
Censimento ISTAT anno 2012	€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ -
Somme non utilizzate anno 2013 Conto terzi	€ 1.569,07	€ 1.569,07	€ -
Somme non utilizzate anno 2014 Conto terzi	€ 6.148,07	€ 6.148,07	€ -
Economia Fondo anno 2014	€ 11.893,45	€ 11.893,45	€ -
Economia Fondo anno 2015	€ 7.192,50	€ 7.192,50	€ -
Economia Fondo anno 2016		€ 15.374,02	€ 15.374,02
TOTALE RISORSE IN ECONOMIA ANNI PRECEDENTI	€ 32.180,12	€ 47.554,14	€ 15.374,02
TOTALE FONDO DELL'ANNO E ECONOMIE ANNI PRECEDENTI	€ 574.763,47	€ 598.398,16	€ 23.634,69

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	2016	2017	2017 DECURTAZ.	2017 DECURTATO
Art. 31 c. 2 e art. 32 CCNL 22/01/2004				
CCNL 1/4/99 art. 14, c. 4				
Riduzione 3% dello straordinario dello stanziamento anno 1999	€ 1.178,44	€ 1.178,44	€ -	€ 1.178,44
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. a				
Importo del fondo di cui all'art. 31, c. 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL del 06/07/1995	€ 222.732,14	€ 222.732,14	€ -	€ 222.732,14
Economie da part-time previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della L. 662/96	€ 3.331,06	€ 3.331,06	€ -	€ 3.331,06
Quota parte dello straordinario già destinato al personale della cat. D, incaricato funzioni area delle P.O. (art. 3, C. 2, CCNL 06/07/1995)	€ 6.956,10	€ 6.956,10	€ -	€ 6.956,10
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. b				
Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995	€ 8.854,35	€ 8.854,35	€ -	€ 8.854,35

Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 CCNL 16/07/1996	€ 12.554,57	€ 12.554,57	€ -	€ 12.554,57
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. g				
Risorse già destinate per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio (pagamento LED)	€ 19.085,49	€ 19.085,49	€ -	€ 19.085,49
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. h				
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art. 37, c. 4, CCNL 06/07/1995	€ 5.422,80	€ 5.422,80	€ -	€ 5.422,80
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. j				
Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31/12/199	€ 10.627,12	€ 10.627,12	€ -	€ 10.627,12
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. l				
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto per decentramento e delega di funzioni	€ 14.911,83	€ 14.911,83	€ -	€ 14.911,83
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 5.				
Riorganizzazione con incremento stabile di personale	€ 19.145,76	€ 19.145,76	€ -	€ 19.145,76
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 1				
Incremento dell'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 28.527,89	€ 28.527,89	€ -	€ 28.527,89
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2				
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importo fino al 31/12/2003)	€ 23.196,16	€ 23.196,16	€ -	€ 23.196,16
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 1 e 2				
Incremento, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (comma 1). Incremento ulteriore del comma 1, con decorrenza anno 2003, di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'a	€ 30.822,21	€ 30.822,21	€ -	€ 30.822,21
CCNL 22/01/2004, art. 32, comma 7				
La percentuale indicata nel comma 2 (art. 32 CCNL 22/01/2004) è integrata di un'ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento delle alte professionalità.	€ 5.503,97	€ 5.503,97	€ -	€ 5.503,97
Totale 1	€ 412.849,89	€ 412.849,89	€ -	€ 412.849,89
CCNL 09/05/2006, art. 4, comma 4.				
Importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2006, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 13.346,52	€ 13.346,52	€ -	€ 13.346,52
CCNL 11/04/2008, art. 8, comma 5.			€ -	
Importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, con decorrenza dall'anno 2008, se la spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti.	€ 15.018,96	€ 15.018,96	€ -	€ 15.018,96
Totale 2	€ 28.365,48	€ 28.365,48	€ -	€ 28.365,48
CCNL 05/10//2001 art. 4, c. 2				
Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000 (importi a decorrere dall'01/01/2004)	€ 97.502,34	€ 103.893,91	-€ 6.391,57	€ 97.502,34
Totale 3	€ 97.502,34	€ 103.893,91	-€ 6.391,57	€ 97.502,34

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 538.717,71	€ 545.109,28	-€ 6.391,57	€ 538.717,71
RISORSE DECENTRATE VARIABILI	2016	2017	2017	2017
Art. 31, c. 3, CCNL 22/01/2004				
CCNL 1/4/99 art. 15, c. 1, lett. m				
Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 20.296,48	€ 22.165,58		€ 22.165,58
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 20.296,48	€ 22.165,58		€ 22.165,58
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI E VARIABILI	€ 559.014,19	€ 567.274,86	-€ 6.391,57	€ 560.883,29
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 a decorrere dal 2015 L. 208/2015	€ 0,00		€ 0,00	€ 0,00
Decurtazione operata in base al "primo vincolo" L. 208/2015 - limite massimo fondo anno 2015	-€ 1.385,54		-€ 1.385,54	-€ 1.385,54
Decurtazione operata in base al "secondo vincolo" L. 208/2015 - riduzione fondo in proporzione al personale in servizio	-€ 15.045,30		-€ 15.045,30	-€ 15.045,30
TOTALE DECURTAZIONI	-€ 16.430,84		-€ 16.430,84	-€ 16.430,84
TOTALE RISORSE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€ 542.583,35	€ 567.274,86	-€ 22.822,41	€ 544.452,45
Somme non utilizzate anno 2012 Conto terzi	€ 877,03	€ 877,03		€ 877,03
Censimento ISTAT anno 2012	€ 4.500,00	€ 4.500,00		€ 4.500,00
Somme non utilizzate anno 2013 Conto terzi	€ 1.569,07	€ 1.569,07		€ 1.569,07
Somme non utilizzate anno 2014 Conto terzi	€ 6.148,07	€ 6.148,07		€ 6.148,07
Economia Fondo anno 2014	€ 11.893,45	€ 11.893,45		€ 11.893,45
Economia Fondo anno 2015	€ 7.192,50	€ 7.192,50		€ 7.192,50
Economia Fondo anno 2016		€ 15.374,02		€ 15.374,02
TOTALE RISORSE IN ECONOMIA ANNI PRECEDENTI	€ 32.180,12	€ 47.554,14		€ 47.554,14
TOTALE FONDO DELL'ANNO E ECONOMIE ANNI PRECEDENTI	€ 591.194,31	€ 614.829,00	-€ 22.822,41	€ 592.006,59

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anni 2016 e 2017.

Riferimento contrattuale	2016	PREVISIONE 2017
Art. 17 CCNL 1/4/1999:		
- comma 2a) incentivi alla produttività	€268.978,00	€255.397,42
- comma 2b) p.e.o.	€167.748,57	€163.000,00
- comma 2b) p.e.o. - assegnazioni 2017		€39.500,00
- comma 2c) ind. di posizione e di risultato p.o. e indennità ex 8^ livello	€774,67	€42.465,00
- comma 2d) indennità varie(rischio, reperibilità)	€1.167,40	€1.600,00
- comma 2e) attività disagiate personale cat. A B C	€668,96	€1.150,00
- comma 2f) specifiche responsabilità	€49.189,93	€44.000,00
- comma 2g) attività e prestazioni specificamente finanziate art. 15 lett. k		
- comma 2h) (solo CCIAA)		
Art. 29 CCNL 14/9/2000:		
CCNL 22/1/2004		
- Art. 33 c. 4 indennità di comparto	€33.177,83	€31.800,00
TOTALE EROGAZIONI EFFETTUATE - A -	€521.705,36	€578.912,42
TOTALE COSTITUZIONE FONDO - B -	€574.763,47	€592.006,59

RISORSE DISPONIBILI = B- A	€53.058,11	€13.094,17
Alte Professionalità risorse art. 32, c 7, destinate a finanziare art. 10 CCNL 22/1/2004	-€5.503,97	€ -
Recupero risorse erogate in eccesso anni precedenti	€ -	€ -
RISORSE DISPONIBILI AL NETTO DEI RECUPERI E DEI VINCOLI DI DESTINAZ.	€47.554,14	€13.094,17
Economie anni 2014 - 2015 - 2016	€34.459,97	
Economie "conto terzi" anno 2016	€6.148,07	
TOTALE risorse disponibili da riportare all'anno successivo	€40.608,04	€ -
Economie per il cosiddetto "conto terzi" anni precedenti	€6.946,10	€13.094,17
TOTALE risorse disponibili e degli anni precedenti da riportare all'anno successivo	€47.554,14	€ -

Per l'annualità 2017 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: retribuzione di posizione e di risultato incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità; indennità di comparto per la quota a carico delle risorse decentrate; indennità cassa, rischio e disagio; compensi per specifiche responsabilità; compensi di produttività).
- 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 ex cpdel, enpdep, inail: totale)
- 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 2017 nel bilancio preventivo, come previsto dal Consiglio camerale con delibera n. 2 del 26 aprile 2017 – approvazione del preventivo economico 2017 – e come da budget assegnato ai dirigenti con Determinazione del

Segretario Generale n. 38 del 2 maggio 2017, per i conti precedentemente indicati sono state assegnate le seguenti risorse:

- conto 321006 “Retribuzione accessoria” € 600.000,00
- conto 322000 “Oneri previdenziali ed assistenziali” € 585.000,00
- conto 327022 “Irap attività istituzionale dipendenti” € 206.000,00

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 2016, non è stato superato dal relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'ente.

ANNO 2016

Con il bilancio preventivo 2016 – sul conto 321006 – sono state deliberate risorse pari a € 605.000,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 502.215,84.

In riferimento delle “Risorse non utilizzate dall'anno precedente” è prevista dall'art. 17 c. 5 CCNL 1.4.1999, come confermata anche dall'art. 31 c. 5 CCNL 22.1.2004. 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 utilizzate” per l'anno 2016 e rinviate al fondo dell'anno 2017 sono pari a € 15.374,02..

Occorre segnalare, tuttavia, alcune considerazioni ed eccezioni nella quantificazione delle risorse non utilizzate dall'anno precedente: infatti, non possono in nessun modo essere portate all'anno successivo, a titolo di risparmio, le eventuali somme non attribuite o non liquidate per le Alte professionalità, avendo destinazione vincolata sulla base dell'art. 10 CCNL 22.1.2004, i risparmi derivanti dall'eventuale attribuzione di PEO con decorrenza solo giuridica e non economica sulla base dell'art. 9 comma 21 D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010 nonché, a decorrere dall'entrata in vigore dell'art. 71 D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008, le somme derivanti dalla decurtazione della retribuzione accessoria per i periodi di assenza per malattia fino a 10 giorni.

Inoltre è necessario considerare che l'Aran, con nota n. 23668 del 30 ottobre 2012, rispondendo ad un quesito postole, oltre a sostenere anch'essa che le risorse decentrate non utilizzate in un anno possono essere portate in aumento una tantum di quelle dell'anno successivo, con esclusione di ogni forma di consolidamento, fornisce una nuova interpretazione restrittiva in ordine alle risorse non utilizzate di natura variabile.

In particolare l'Aran sostiene che, considerata la loro finalizzazione annuale a specifici fabbisogni ed obiettivi, le risorse variabili non possono essere utilizzate per altri scopi diversi da quelli prefissati né essere trasportate sull'esercizio successivo andando quindi a costituire economie di bilancio.

La Camera di Commercio di Cagliari nel bilancio consuntivo anno 2016 - sul conto di debito del personale – ha accantonato l'importo di € 289.855,99 che non include risorse residue di parte variabile.

Le risorse residue da erogare a carico del fondo 2016 sono pari a € 284.352,02 in quanto l'importo di € 5.503,97 – previsto nella quantificazione delle risorse - ha un vincolo di destinazione per le Alte Professionalità che per l'anno 2016 non sono state attivate. Le risorse destinate alle Alte Professionalità pari a € 5.503,97 non utilizzate tornano nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

Per quanto riguarda gli altri 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” e il conto 327022 “Irap attività istituzionale dipendenti”:

- conto 322000 - con il bilancio preventivo 2016 sono state deliberate risorse pari a € 592.200,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 581.493,06;

- conto 327022 - con il bilancio preventivo 2016 sono state deliberate risorse pari a € 227.200,00 mentre a consuntivo sono stati rilevati oneri pari a € 202.985,72.

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 2017 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Camerale n. 2 del 26 aprile 2017. Con determinazione del Segretario Generale n. 38 del 2 maggio 2017 le risorse sono state assegnate ai dirigenti.

Le risorse autorizzate dal Consiglio camerale per l'anno 2017 e che riguardano la retribuzione accessoria del personale sono le seguenti:

- conto 321006 "Retribuzione accessoria" € 600.000,00
- conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" € 585.000,00
- conto 327022 "Irap attività istituzionale dipendenti" € 206.000,00

Le risorse decentrate per il personale non dirigente riferite all'anno 2017 sono state quantificate complessivamente in € 544.452,45, al netto dei tagli previsti dalle vigenti normative e delle risorse del cosiddetto "conto terzi" e delle economie degli anni precedenti.

Le risorse non spese del fondo dell'anno 2017 (ad esempio le premialità dei dipendenti e l'indennità di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa e Alte Professionalità) saranno accantonate a consuntivo 2017 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 2017.