

Relazione Illustrativa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA
BRIANZA LODI PER IL TRIENNIO 2019-2021

(art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

PARTE I – INDICAZIONI GENERALI

Con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 13 ottobre 2016 è stata istituita la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza e Lodi, mediante accorpamento delle ex Camere di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, avvenuto il 18 settembre 2017.

La nota ARAN prot. 18640 del 22 maggio 2015, inviata ad Unioncamere, avente ad oggetto “*accorpamento Camere di Commercio e costituzione nuovo Ente ex art. 1, comma 5, L. 580/93 e s.m.i.; chiarimenti sulla costituzione delle risorse decentrate integrative e sull’attivazione dell’art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 e art. 26, comma 3, CCNL separata area dirigenziale*”, chiarisce che le risorse del nuovo Ente sono il risultato della sommatoria delle risorse dei Fondi delle cessate Camere di Commercio e che tali risorse saranno erogate al personale di ciascuna Camera secondo le regole stabilite nel relativo contratto integrativo.

Inoltre, viste le disposizioni normative in vigore dal 2010 che hanno dettato vincoli di salario accessorio dei dipendenti e dei dirigenti e da ultimo l’art. 23 del D.lgs. 75 del 25 maggio 2017 “... 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...”, si è rideterminato il nuovo limite, costituito sulla base delle somme dei Fondi 2016 delle tre ex-Camere: € 3.690.805 per la ex Camera di Milano, € 145.609 per la ex Camera di Lodi ed € 494.305 per la ex Camera di Monza (importi già certificati dai Collegi dei Revisori delle ex Camere), per un totale di € 4.330.719.

Tale ammontare - decurtato dell’importo di € 739.338, imputato a bilancio, relativo agli incarichi ex art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 per posizioni organizzative e alta professionalità (quest’ultimo istituto applicato dalla sola ex Camera di Milano) - risulta pari ad € 3.591.381 e costituisce il nuovo limite ai sensi della norma sopra citata.

Si richiama altresì la deliberazione n. 356 dell’11.12.2018 della Corte dei Conti Lombardia secondo la quale il Fondo del lavoro straordinario rientra nel limite del trattamento accessorio complessivo che non deve superare in ciascun anno l’importo dell’anno 2016:

Voci	Importi
Limite 2016 Fondo risorse decentrate CCIAA MI MB LO (MI € 3.690.805 + MB € 494.305 + LO € 145.609 - PO € 739.338)	€ 3.591.381
Risorse PO art. 15 c. 5 CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali	€ 739.338
Fondo lavoro straordinario ex art. 14 CCNL 1.4.1999 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali CCIAA MI MB LO (MI € 150.000 + MB € 61.083,64 + LO € 20.949,47)	€ 232.033,11
LIMITE 2016 COMPLESSIVO	€ 4.562.752,11

Ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexies del D. Lgs. 165/2001 “A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”.

La stesura del presente documento è stata pertanto predisposta secondo le indicazioni fornite dagli allegati “schema standard di relazione tecnico-finanziaria” e “schema standard di relazione illustrativa” alla circolare n. 25 del 19.12.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato -, elaborata d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è tenuto a svolgere, ai sensi dell'art. 40-bis del citato D. Lgs. 165/2001 e come indicato all'art. 8 comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

In seguito alla sottoscrizione dell'ultimo CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 si è definito il nuovo contratto collettivo integrativo triennale 2019-2021 al fine di dare completa operatività agli istituti contrattuali innovativi del medesimo Contratto oltre che per definire le destinazioni delle risorse decentrate ex artt. 67 e 68 del suddetto CCNL per l'anno 2019.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	PREINTESA: 25.07.2019 CONTRATTO: 23.09.2019
Periodo temporale di vigenza	1.1.2019 – 31.12.2021 ed annualità economica 2019
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <p>Segretario generale (Presidente della delegazione) Dirigente Area Personale Organizzazione e Affari Generali (componente) Responsabile U.O. Risorse Umane e Relazioni sindacali (componente)</p> <p><u>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>F.P. C.G.I.L. U.I.L. FPL C.I.S.L. F.P.</p> <p><u>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</u></p> <p>F.P. C.G.I.L. U.I.L. FPL C.I.S.L. F.P.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi con contratto di lavoro a tempo indeterminato
Materie trattate dal Contratto Integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ambito di applicazione e norma generale; 2) Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione dell'ipotesi di contratto; 3) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo; 4) Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance; 5) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative; 6) Correlazione tra compensi previsti per i titolari di posizione organizzativa ex art.18 CCNL 21.5.2018 e retribuzione di risultato; 7) Criteri per la differenziazione premio individuale; 8) Criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche; 9) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



		<p>10) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1; 11) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro; 12) Elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale; 13) Limite individuale annuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore; 14) Criteri per l'individuazione della flessibilità dell'orario di lavoro; 15) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario; 16) Indennità correlate alle turnazioni; 17) Lavoro agile; 18) Servizi Pubblici Essenziali; 19) Welfare integrativo; 20) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo degli incentivi per le funzioni tecniche.</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il Collegio dei Revisori dei Conti ha redatto la certificazione in data 09.09.2019 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2019-2021 è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 10 del 21.01.2019. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione trasparente".</p>
		<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta camerale con delibera n. 11 del 21.01.2019. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione trasparente".</p>
		<p>I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerali in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.</p>
	<p>Il Programma Pluriennale 2018-2022 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 15 del 16.7.2018. La Relazione Previsionale e Programmatica 2019 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 19 del 29.10.2018. La Relazione sulla Performance e sui risultati 2018 della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi è stata approvata dal Consiglio camerale con propria deliberazione n. 4 del 17.04.2019 ed allegata al bilancio di esercizio 2018.</p>	
Eventuali osservazioni		

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)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente Contratto Collettivo Integrativo della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi riguardante il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, in conformità con quanto disposto dall'art. 7 c. 4 del CCNL 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, regola le materie per la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse decentrate a disposizione per la contrattazione per l'anno 2019 ed altri istituti. In particolare individua:

- 1) Ambito di applicazione e norma generale;
- 2) Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione dell'ipotesi di contratto;
- 3) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo;
- 4) Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance;
- 5) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
- 6) Correlazione tra compensi previsti per i titolari di posizione organizzativa ex art.18 CCNL 21.5.2018 e retribuzione di risultato;
- 7) Criteri per la differenziazione premio individuale;
- 8) Criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche;
- 9) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- 10) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1;
- 11) Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- 12) Elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- 13) Limite individuale annuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- 14) Criteri per l'individuazione della flessibilità dell'orario di lavoro;
- 15) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- 16) Indennità correlate alle turnazioni;
- 17) Lavoro agile;
- 18) Servizi Pubblici Essenziali;
- 19) Welfare integrativo;
- 20) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo degli incentivi per le funzioni tecniche.

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

Sono stati individuati i criteri da applicare per la ripartizione delle risorse complessivamente destinate a sostenere la contrattazione integrativa, nell'annualità corrente.

Ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL le parti hanno verificato che l'integrazione della componente variabile del fondo risorse decentrate nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendo nel bilancio la relativa capacità di spesa, consente di remunerare adeguatamente le professionalità ed incentivare il miglioramento delle prestazioni del personale.

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Una parte rilevante delle risorse è destinata alla performance individuale di tutto il personale non dirigente e al rispetto del principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'uso di sistemi di misurazione e valutazione selettivi (*D.lgs. 150/2009, art. 40, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 ed, in particolare, artt. 6 e 7 del D. Lgs. 74/2017 che modificano gli artt. 8 e 9 del D. Lgs. 150/2009*).

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

La struttura organizzativa permanente della Camera di Commercio, delineata dal Regolamento di Organizzazione, Acquisizione e Sviluppo delle Risorse Umane, adottato con delibera di Giunta n. 10 del 10/10/2017 e successivamente modificato con delibera n. 62 del 18/03/2019 è articolata in Aree, Unità organizzative complesse, specialistiche e semplici.

Con riferimento a tale organizzazione, le posizioni dirigenziali sono riferite alle aree, mentre le posizioni non dirigenziali sono riferite alle unità organizzative complesse, specialistiche e semplici.

Sulla base della Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura adottata dall'Ente sono istituite le posizioni organizzative.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono attribuiti a figure professionali, di categoria D, che assumono una notevole rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative, sia di quelle gestionali e/o strategiche e/o specialistiche, identificabili in ruoli che implicano autonomia operativa e decisionale, seppur nell'ambito di direttive e indirizzi esplicitati dal dirigente.

Il Segretario Generale individua con proprio atto i soggetti a cui conferire gli incarichi di posizione organizzativa sulla base delle proposte effettuate dai dirigenti delle aree interessate, in accordo con il dirigente dell'Area Personale.

In particolare, il dirigente dell'Area Personale, in collaborazione con i dirigenti interessati, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente e della natura e del contenuto dei programmi e degli obiettivi da perseguire espressi da questi ultimi, procede ad effettuare una valutazione delle professionalità presenti all'interno dell'Ente tra i dipendenti di cat. D, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, che presentano profilo idoneo alla posizione organizzativa da ricoprire.

La valutazione tiene conto dei titoli posseduti, delle esperienze maturate, della attitudini e delle capacità professionali (es. valutazione delle prestazioni e delle competenze risultanti dalle schede di valutazione degli ultimi 3 anni).

L'importo della retribuzione di posizione può variare entro i valori previsti dai CCNLL sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa nei limiti delle risorse disponibili a bilancio.

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza e per il restante personale.

Criteri per la differenziazione premio individuale

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti, non titolari di PO, che abbiano conseguito il punteggio più elevato nella valutazione sia della qualità del contributo alla performance della propria unità organizzativa, sia dei comportamenti organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, viene riconosciuta una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

All'interno di ciascuna Area camerale, la quota massima di personale con valutazioni più elevate a cui poter riconoscere la maggiorazione del premio individuale è stabilita dalle Parti pari al 5% del personale assegnato all'Area, a prescindere dalla categoria giuridica ed economica di inquadramento.

In caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio sarà riconosciuta al dipendente che nell'anno precedente avrà conseguito la valutazione più elevata rispetto alla prestazione individuale. In caso di ulteriore pari merito si adotterà il medesimo criterio con riferimento ai due anni ancora precedenti.

Criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche

Sono stati definiti i criteri per le procedure di riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali attraverso i seguenti ambiti: competenze, prestazioni, esperienze professionali e competenze.

La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio di ciascun anno del triennio di riferimento.

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Sono state individuate le misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e definiti i criteri generali per la sua attribuzione.

Detta indennità è volta a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, l'esposizione a rischi e lo svolgimento quindi di attività pericolose o dannose per la salute e/o che implicino maneggio di valori.

Vengono individuate, nei limiti previsti dal CCNL 21.05.2018, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

- per prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute: euro 3,00 per giorno di effettivo svolgimento di esse (assistenza tecnica agli impianti, conduzione di autoveicoli e utilizzo apparecchiature del Centro stampa/macchine vidimatrici).

- per maneggio valori: l'indennità è corrisposta sulla base della seguente tabella:

<i>Incassi mensili individuali</i>		<i>Indennità giornaliera per effettivo svolgimento dell'attività</i>
<i>da</i>	<i>a</i>	
€ 1.350,00	€ 3999,99	€ 1,00
=> € 4.000,00		€ 1,55

- per prestazioni che implicano l'esposizione a disagio. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del dipendente. Il disagio viene riconosciuto al solo personale addetto alle attività di front-office per un periodo non inferiore a 3,5 ore/gg: euro 2,50 per giorno di effettivo svolgimento di esse.

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies

Al personale non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, tra le quali:

Responsabili di Unità organizzative

L'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta solo al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, responsabile di unità organizzative, è stabilita in € 2.500 annui lordi.

Vice-Responsabili di Unità organizzativa

L'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta solo al personale di categoria D, che non risulti titolare di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, incaricato formalmente della responsabilità di Vice - Responsabile di Unità organizzative complesse, è stabilita pari ad € 2.500 annui lordi.

Responsabili di Progetto

L'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta al personale di categoria D incaricato formalmente della realizzazione di progetti strategici, è stabilita pari ad € 2.000 annui lordi.

Per il Responsabile della Cassa l'indennità è stabilita in € 2.500 annui lordi.

Le restanti eventuali indennità per specifiche responsabilità affidate al personale sono definite pari ad € 2.000 annui lordi.

Le suddette indennità sono riconosciute alla funzione/incarico di responsabilità assegnato, pertanto saranno corrisposte anche al personale in part-time in proporzione alla percentuale oraria prevista dal loro contratto individuale di lavoro. Le indennità saranno altresì proporzionate all'effettivo periodo di svolgimento dell'incarico.

Indennità correlate alle turnazioni

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21.05.2019 e prevista un'indennità per il personale turnista per compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro corrisposta a carico del Fondo e calcolata sulla base dell'art. 10 comma 2 del CCNL 9 maggio 2006.

Lavoro agile

La Camera di commercio si avvale delle forme di lavoro a distanza - telelavoro - al fine di realizzare economie di gestione, adottando un modello organizzativo dinamico e funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi strategici, passando da una logica per atti ad una logica per processi.

Inoltre, al suo interno applica lo Smart Working, intesa come modalità di svolgimento dell'attività lavorativa svolta saltuariamente al di fuori dei locali dell'Ente e che si avvale di tecnologie informatiche in remoto, con lo scopo di consentire una maggior conciliazione tra le esigenze familiari e quelle di tipo organizzativo, migliorare la qualità del lavoro svolto attraverso la riduzione delle interruzioni e dei disturbi propri di un ufficio, incrementare la produttività, ridurre le assenze dal lavoro, incentivare comportamenti sostenibili di facility management e mobility management.

Welfare integrativo

Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale vengono utilizzate, in applicazione a quanto disposto dall'art. 72 del CCNL 21.05.2018, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Le disponibilità annue previste a budget, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ammontano ad € 250.000 e la Camera si impegna a renderle disponibili per ciascuno degli anni del triennio 2019-2021.

Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie del fondo degli incentivi per le funzioni tecniche

Nel Regolamento allegato al CCI 2019-2021 sono stati indicati i criteri e modalità di costituzione e ripartizione del fondo destinato agli incentivi per le funzioni tecniche, al fine di dotare l'Amministrazione di uno strumento efficace ed in linea con le previsioni della normativa vigente che incentivi il personale interno coinvolto nella gestione dei processi di programmazione, affidamento e controllo dell'esecuzione di opere o lavori, dei servizi e delle forniture.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle Risorse

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono dettagliate nella Relazione Tecnico Finanziaria.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni in materia di meritocrazia e premialità sono coerenti con le disposizioni del D.lgs. 150/2009. Dalle Relazioni sulla premialità, on line sul sito istituzionale, è rilevabile la differenziazione dei giudizi attribuiti.

Il sistema di valutazione è basato sulla valutazione degli apporti individuali dei dipendenti (performance individuale) al raggiungimento degli obiettivi strategici (performance organizzativa) che la Camera di Commercio individua attraverso la programmazione pluriennale - è teso al monitoraggio permanente delle prestazioni e delle competenze/conoscenze di tutto il personale, anche ai fini dell'erogazione del premio di produttività, alla predisposizione del piano di formazione/sviluppo ed alle eventuali progressioni economiche orizzontali da realizzare.

La valutazione è collegata, oltre alla qualità del contributo assicurato alla performance generale e di struttura, alle competenze professionali dimostrate, e, così come previsto dalla Riforma, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Pertanto per i responsabili, per i collaboratori e per gli addetti, dopo aver misurato e valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi, si considereranno altresì i comportamenti agiti nel ruolo professionale.

Il processo di valutazione impone l'individuazione di un sistema premiante fondato sul merito e sulla valutazione organica e strutturata, valutazione che costituirà inoltre la

piattaforma per una gestione professionale e metodica dei processi formativi, di sviluppo e di mobilità.

Il premio complessivo verrà ripartito come segue:

ADDETTI - Personale categorie A -B

- 10 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo generale dell'Ente;
- 20 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo dell'Area
- 70 punti max legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

COLLABORATORI - Personale categorie C - D (inclusi i responsabili senza PO)

- 10 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo generale dell'Ente;
- 20 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo dell'Area
- 30 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dalle iniziative dell'Unità Organizzativa;
- 40 punti max legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

RESPONSABILI - Personale categoria D (titolari di posizione organizzativa)

- 10 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo generale dell'Ente;
- 20 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dall'obiettivo dell'Area
- 40 punti max legati al raggiungimento di indicatori derivanti dalle iniziative dell'Unità Organizzativa;
- 30 punti max legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi agiti.

Il compenso di produttività viene corrisposto a fronte di obiettivi strategici rivolti sia ad accrescere l'efficienza e l'efficacia dei servizi, sia ad una migliore programmazione del lavoro, soprattutto attraverso uno stretto raccordo fra le procedure delle diverse strutture, favorendo il coinvolgimento e la motivazione dei dipendenti.

I compensi della produttività vengono erogati, al termine del processo di valutazione, al personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi annualmente preventivati, in relazione alla valutazione delle prestazioni individuali espressa dal diretto responsabile e validata dal dirigente d'area.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressione orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009

Come specificato nelle condizioni generali, a seguito dei chiarimenti forniti dall'Aran, l'Ente ha provveduto ad allinearsi alle indicazioni dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018 tenendo anche conto di quanto già indicato dall'art. 23 D. Lgs. 150/2009.

La valutazione delle conoscenze e dei comportamenti organizzativi agiti viene effettuata annualmente per tutto il personale al fine di verificare le conoscenze professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni, ai comportamenti richiesti dai ruoli riporti, nonché per individuare i fabbisogni formativi necessari per lo sviluppo e miglioramento professionale del personale.

La valutazione positiva della performance individuale e delle conoscenze e dei comportamenti organizzativi agiti nonché l'esperienza maturata, nei limiti delle risorse economiche disponibili del Fondo delle risorse decentrate, può dar luogo alla progressione economica orizzontale (PEO) all'interno delle categorie di inquadramento previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, tenuto conto di quanto definito a livello di contrattazione.

Per quanto attiene la progressione economica orizzontale, possono partecipare alla selezione tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi che alla data del 1° gennaio dell'anno 2019 abbiano prestato almeno 24 mesi di servizio effettivo consecutivo, considerando a tal fine sia il servizio presso le ex Camere di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, sia il servizio prestato presso il nuovo Ente, nella posizione economica immediatamente inferiore, nella categoria di appartenenza.

La progressione economica viene riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti pari al 50% degli aventi diritto, percentuale calcolata per singola categoria (A, B, C, D) all'interno di ciascuna delle ex-Camere, sulla base dei criteri stabiliti nei rispettivi CCDI.

In particolare, per la valutazione dei dipendenti delle tre ex Camere si terrà conto delle risultanze della valutazione delle performance individuali e delle competenze dell'ultimo triennio 2016/2018, tenendo inoltre conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, considerando le cognizioni e abilità acquisite in un determinato numero di anni nella medesima categoria economica di inquadramento, all'interno del contesto camerale.

f) 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. 150/2009.

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione sia per interventi innovativi che per il miglioramento complessivo dei servizi resi alle imprese, come per gli scorsi anni, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo; risultato indispensabile ai fini dell'assegnazione dei premi economici, in correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio, sono:

- I Programmi pluriennali;
- Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;
- I Piani delle Performance e le relative Relazioni annuali;
- Il Sistema della Performance;
- Le Relazioni sulla Premialità.

L'Ente utilizza un sistema, denominato "Progetti" nel quale vengono raccolti gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti.

Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio individuale.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Il Fondo delle Risorse Decentrate verrà integrato, ai sensi CCNL 21.05.2018, art. 67 c. 3 lett. a), con gli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della Legge 449/97, anche tenuto conto delle determinazioni del Segretario generale n. 6 dell'8 gennaio 2018 che stabilisce la percentuale degli introiti da attribuire al Fondo stesso.

Le Parti, con la dichiarazione congiunta n. 1, hanno condiviso l'esigenza di verificare l'attivazione di tutti i possibili, ulteriori canali di finanziamento del Fondo risorse decentrate, nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali e di assumere le più opportune iniziative atte a consentire lo stanziamento di ulteriori risorse.

Area Personale Organizzazione e Affari generali
Il Dirigente
f.to Laura Blasio

Milano, 23 settembre 2019

Relazione Tecnico-finanziaria

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA
BRIANZA LODI PER IL TRIENNIO 2019-2021
DESTINAZIONI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DI CUI AGLI ARTT. 67
E 68 DEL C.C.N.L. 21.5.2018 PER L'ANNO **2019**

(art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.05.2018 relativo alla destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, con determinazione del Segretario generale n. 672 del 26 giugno 2019 per un importo di € 3.650.685 come indicato alla Sezione II – Risorse Variabili e che non potrà in ogni caso superare l'importo corrispondente alla somma dei Fondi 2016 delle ex Camere di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, al netto delle posizioni organizzative e alte professionalità, pari ad € 3.591.381.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Descrizione voci di finanziamento	valori in euro, arrotondati al decimale superiore a 50
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 1. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. (dettaglio sotto riportato)	€ 4.093.917



	Milano	Lodi	Monza	
CCNL 1.4.1999				
art. 14 - comma 4	5.054	870	0	
art. 15 comma 1 - lett. a) b) c) f)	2.362.229	86.586	0	
g) h) i) j) l)	98.477	2.792	0	
	102.867	6.672	0	
	15.494	1.549	0	
	58.196	2.625	0	
	53.456	0	0	
art. 15 comma 5 per effetti dotazioni organiche (solo ex Monza)			323.400	
CCNL 5.10.2001				
art. 4 comma 1	130.934	6.744	11.016	
art. 4 comma 2 - RIA + € 20.060 x 2017	352.846	9.351		
CCNL 22.1.2004				
art. 32 - comma 1	78.361	3.965		
art. 32 - comma 2	63.194	3.197		
art. 32 - comma 7	25.278			
CCNL 9.5.2006				
art. 4 - comma 4	58.554	3.481		
CCNL 11.4.2008				
art. 8 - comma 5	70.484	4.775		
Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.01.2004	128.630	2.780		
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018				-€ 714.060
Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. ex CCIAA Milano € 626.722 ex CCIAA Lodi € 28.310 ex CCIAA Monza € 59.028 tot. € 714.060				
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018				-€ 25.278
Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" (solo ex CCIAA Milano)				
TOTALE				€ 3.354.579

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Descrizione voci di finanziamento	valori in euro, arrotondati al decimale superiore a 50
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 35.610
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (per Nuovo Ente 2018 € 45.486 + € 8.092 - anno 2019 € 7.377).	€ 60.955
TOTALE	€ 96.565

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (R.I.A.)	€ 20.810
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - anno 2019	€ 3.471.954

Sezione II – Risorse Variabili

Risorse variabili

Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21.05.2018 Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/14997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1.4.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5.10.2001	€ 0
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21.05.2018	€ 10.364

Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21.05.2018 Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo	€ 39.687
Articolo 67 c. 3 lettera h) e c. 4 CCNL 21.05.2018 Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Monte salari 97: ex CCIAA Milano € 11.191.548 ex CCIAA Lodi € 504.821	€ 140.357
Articolo 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.05.2018 Importo corrispondente alle risorse stanziare dagli enti ai sensi del c. 5 lett. b) Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	€ 198.092

Con riferimento alle risorse previste dall'art. 67, comma 5 lettera b) del CCNL 21.05.2018, si precisa che, in conformità alle nuove disposizioni contrattuali, gli obiettivi di performance organizzativa di miglioramento o di mantenimento, utilizzati per giustificare l'incremento del fondo, sono stati individuati all'interno dal Piano Performance 2019 - 2021 approvato con deliberazione di Giunta n. 10/2019. In particolare, per gli obiettivi si è provveduto ad individuare:

- il riferimento al Piano Performance 2019 – 2021;
- l'arco temporale di riferimento;
- l'indicatore e il target;
- le risorse umane impegnate nella realizzazione dell'obiettivo;
- la quantificazione temporale;
- la quantificazione economica.

(Per i dettagli sui calcoli, si rinvia all'allegato Nuovi Progetti 2019 della delibera di Giunta n. 116 del 17/06/2019. Tali progetti sono collegati a specifici obiettivi indicati nel piano della performance approvato con delibera di Giunta n. 10 del 21 gennaio 2019, in particolare riguardano obiettivi di semplificazione delle procedure o una riduzione di tempo o di costo e nella realizzazione del Salone del Futuro, che comportano un aumento delle prestazioni del personale in servizio e sono stati quantificati pari a complessivi € 198.092).

Nella definizione degli obiettivi sopra indicati si è tenuto conto, oltre che dei chiarimenti ARAN contenuti nei pareri n. 19932 del 18.06.2015 e n. 1831 dell'8.03.2016 – che pur riferendosi ai progetti previsti dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.04.1999 rappresentano tutt'oggi un valido punto di riferimento – anche di quanto previsto dal vigente articolo 5, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 relativamente a obiettivi ed indicatori.

L'Ente ha provveduto a verificare che l'incremento delle risorse in oggetto è avvenuto nel rispetto delle norme di bilancio e delle norme sul contenimento della spesa di personale, entro il limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (trattamento accessorio complessivo non superiore al quello del fondo 2016).

Si precisa, infine che tali risorse saranno rese disponibili solamente al termine del percorso di verifica e validazione della Performance 2019 dell'Ente e che eventuali risparmi non saranno utilizzati per finanziare il fondo dell'anno successivo.

TOTALE RISORSE VARIABILI - anno 2019	€ 388.500
Legge 147 del 2013 art. 1 comma 456 - Decurtazioni permanenti (ex CCIAA Milano € 224.095, ex CCIAA Monza Brianza € 2.076)	-€ 226.171
TOTALE	€ 3.634.283
Articolo 67 c. 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018 Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67 cc. 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	€ 16.402
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE - anno 2019	€ 3.650.685

Ci si riserva di quantificare definitivamente il Fondo delle Risorse Decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019 con successivo atto a seguito dell'integrazione, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL 21.5.2018, derivante dagli introiti relativi alle operazioni di assegnazione nei Concorsi a premio con le modalità previste dalla determinazione del Segretario generale n. 6 del 8.1.2018.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. 147/2013, anche al Fondo delle Risorse Decentrate 2018 verrà applicata la decurtazione permanente di € 226.171, così come indicato dalla Circolare della Ragioneria dello Stato n. 20/2015.

Le ulteriori eventuali riduzioni dei Fondi saranno adottate sulla base di quanto stabilito dall'art. 23 del D.lgs. 75 del 25 maggio 2017.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	valori in euro, arrotondati al decimale superiore a 50
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 3.471.954
TOTALE RISORSE VARIABILI <i>(comprensive delle risorse residue di cui all'art. 67 cc. 1 e 2 non integralmente utilizzate nell'anno precedente pari ad € 16.402)</i>	€ 404.902
Decurtazioni	€ 226.171
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 3.650.685

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

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

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € **1.684.623** relative a:

Descrizione	valori in euro, arrotondati al decimale superiore a 50
Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 1.493.340
Indennità di comparto	€ 191.283
TOTALE	€ 1.684.623

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Vengono regolate dal presente contratto somme per totali € **1.966.062** relative a:

Descrizione	valori in euro, arrotondati al decimale superiore a 50
-------------	---

Progressioni economiche orizzontali art. 16 CCNL 21.05.2018	€ 82.100
Compensi produttività	€ 1.815.701
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018	€ 32.958
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis e turnazioni art. 23 CCNL 21.05.2018	€ 35.303
TOTALE	€ 1.966.062

La quantificazione complessiva delle risorse per la produttività risponde, in linea con le norme contrattuali vigenti e quanto previsto dal Titolo III del D.lgs. 150/2009, a molteplici esigenze:

- incentivazione del personale, per la portata assunta negli anni dal premio di produttività, non solo per la parte di operatività correlata al raggiungimento di specifici obiettivi organizzativi ed individuali, ma, più in generale, con riferimento alla prestazione complessiva del lavoratore;
- finanziamento del sistema premiante, attraverso la possibilità di valorizzare, con incentivi economici consistenti legati ai sistemi di valutazione, le eccellenze esistenti all'interno dell'organico;
- focalizzazione delle attività di sviluppo verso obiettivi predeterminati, caratterizzati dalla capacità di creare valore per il territorio e gli utilizzatori dei servizi camerali (imprese, utenti);
- possibilità di orientare il comportamento organizzativo e di sviluppare le competenze del personale verso i valori di riferimento dell'ente;
- mantenimento e miglioramento degli standard di efficacia ed efficienza richiesti dai fruitori dei servizi camerali, monitorati anche attraverso le indagini di customer satisfaction.

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

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

Descrizione	valori in euro, arrotondati al decimale superiore a 50
Somme non regolate dal contratto	€ 1.684.623
Somme regolate dal contratto	€ 1.966.062
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
TOTALI	€ 3.650.685

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 3.471.954, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 1.684.623; pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

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

La Camera di Commercio ha adottato i criteri generali stabiliti nell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.

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

Descrizione	Anno 2017 effettivo	Anno 2018 previsione	Anno 2019 effettivo
Risorse stabili	€ 4.073.857 *	€ 3.408.157	€ 3.471.954
Risorse variabili	€ 629.418	€ 441.478	€ 404.902
Totale	€ 4.703.275	€ 3.849.635	€ 3.876.856
Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, L. 147/2013	€ 226.171	€ 226.171	€ 226.171
Decurtazione ex art. 23 c. 2 D.Lgs. 75 del 25.5.2017 applicata al limite consistenza Fondo 2016	€ 53.380	€ 0	€ 0
Totale	€ 4.423.724	€ 3.623.464	€ 3.650.685

* comprensivo delle risorse pari ad € 739.338 destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative

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

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione del medesimo Fondo, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante.

Con delibera di Consiglio camerale n. 24 del 17 dicembre 2018 è stato adottato il Bilancio Preventivo per l'anno 2019. Con determinazione del Segretario Generale n. 641 del 18 giugno 2019 è stata ridefinita a Budget 2019 la disponibilità per il Fondo in oggetto, per un ammontare di € 3.790.000.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato

Vedi quanto sopra riportato.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 672 del 26 giugno 2019 è impegnato alla voce di onere "Oneri del personale" del bilancio 2019.

Area Personale Organizzazione e Affari generali
Il Dirigente
f.to Laura Blasio

Milano, 23 settembre 2019