



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ANNO 2019
RELATIVA AL CCDI 2019**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNUALITA' 2019

Modulo 1

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione CCDI	Preintesa: 09/07/2019 Contratto: 13/08/2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della Delegazione Trattante	<p><u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente sede secondaria</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL, C.S.A., RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL FP del contratto: RSU, FP-CGIL, CISL FP</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto - Materie oggetto del presente contratto decentrato - Quantificazione delle risorse - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie - Criteri per l'attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale (incentivante) e della retribuzione di risultato - Differenziazione del premio individuale - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali - Indennità condizioni di lavoro – attività disagiate (art. 70 bis) - Indennità condizioni di lavoro - rischio (art. 70 bis) - Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis) - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1) - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2) - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di Reperibilità - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo - Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2. - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000 - Servizi pubblici essenziali.



	<p>- verifica dell'eventuale integrazione della componente variabile del Fondo risorse decentrate prevista dal comma 4 art. 67 (importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota della dirigenza).</p>	
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa</p>	<p>E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 23/07/2019 CDI e fondo 2019)</i></p>
	<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>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i></p>
	<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. 150/09? <i>Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato il 13.03.2019 (delibera n.37), mentre i precedenti sono stati approvati rispettivamente nelle date 27.01.2011, 31.01.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017, 30.01.2018 per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e nelle date del 18/10/2011, 27/01/2012, 25/01/2013, 30/01/2014, 29/01/2015, 29/01/2016, 23/01/2017, 25/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Udine.</i></p>
	<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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza adottato il 31.01.2019 (con determinazione del Presidente n. 9, ratificata con deliberazione n. 13 del 04/02/19), mentre i precedenti sono stati approvati nelle date 21.12.2010, 15.03.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017, 31/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e nelle date del 28/01/2011, 27/01/2012, 25/01/2013, 31/01/2014, 29/01/2015, 25/01/2016, 30/01/2017, 30/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Udine</i></p>
	<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 assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati assolti in via sistematica dalle CCIAA accorpate, come risulta dalla documentazione disponibile ai seguenti link http://www.pn.camcom.it/amministrazione-trasparente.html per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e http://www.ud.camcom.it/amministrazione-trasparente.html per la C.C.I.A.A di Udine</i> <i>Nel nuovo contesto istituzionale, la nuova CCIAA di Pordenone-Udine sta attuando il processo di armonizzazione e riorganizzazione dei processi, i cui esiti saranno resi via via disponibili nella propria sezione Amministrazione Trasparente disponibile al seguente link https://www.pnud.camcom.it/amministrazionetrasparente/</i></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09? <i>La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata il 17.04.2019 con delibera n. 74 e validata dall'OIV il 13.05.2019.</i></p>



	<i>Risultano approvate e validate anche le precedenti Relazioni delle ex C.C.I.A.A. di Pordenone e di Udine relative alle annualità dal 2011 al 2017.</i>
Eventuali osservazioni	

Modulo 2

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

Articolo 1	<ul style="list-style-type: none"> - Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Pordenone/Udine, compreso quello a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato - Si individua la durata e la decorrenza (anno 2019), considerata - Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI. - Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di una nuova norma di legge che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
Articolo 2	Si elencano le materie oggetto del CCDI, già riportate in premessa
Articolo 3	<p>Si richiamano i principi/criteri che ispirano la CCIAA nel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. quantificare le risorse annuali accessorie, suddivise in stabili e variabili; 2. consolidare le risorse stabili relative al 2017 come quantificate dalle CCIAA accorpate e rispettare i vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa; 3. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 (1,2% del monte salari 1997) eventualmente messe a disposizione dall'Ente, confermando la volontà di procedere al loro utilizzo.
Articolo 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si definiscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, in base alle seguenti finalità: <ol style="list-style-type: none"> a) premi correlati alla performance individuale (incentivante, comprendendovi anche la retribuzione di risultato delle PO), nel pieno rispetto dei principi di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati (principi già presenti nei Sistemi di misurazione e valutazione della performance delle CCIAA accorpate, tuttora vigenti in attesa della definizione del nuovo Sistema); b) compensi per trattamenti economici accessori (indennità), stabilendo, per le nuove indennità previste dal CCNL 21.05.2018, i criteri, le fattispecie, i valori e il procedimento (specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro per disagio, rischio, maneggio valori; indennità di reperibilità); c) progressioni economiche orizzontali: si definiscono i criteri per assicurare l'applicazione dell'istituto in linea con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, per l'annualità 2019: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione; 2. Si stabilisce che, stante l'assetto organizzativo transitorio del nuovo Ente, la destinazione delle risorse non può prescindere dalle destinazioni operate dalle CCIAA accorpate e quindi dalle peculiarità dei contesti organizzativi di provenienza. 3. Si confermano dunque regole e criteri definiti dalle CCIAA accorpate salvo individuare gli istituti che o possibile armonizzare fin dal 2019; 4. Si prende atto dei criteri di ripartizione delle risorse complessive determinate dall'ente tra le due sedi.
Articolo 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si prende atto dei principi fondamentali che presiedono il Sistema di valutazione e incentivazione del personale. 2. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale, che per l'anno



	<p>corrente, è distribuita differentemente tra le due sedi del nuovo Ente, sulla base dei rispettivi Sistemi di misurazione e valutazione della performance pre.accorpamento:</p> <p>Pordenone:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quota parte per la valutazione della prestazione (comportamenti professionali); - quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati ad obiettivi individuali (performance individuale) - quota parte per la valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio (performance organizzativa). <p>Udine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quota parte per la valutazione quali-quantitativo dell'apporto individuale agli obiettivi d'ufficio (performance individuale); - quota parte per il grado di raggiungimento degli obiettivi d'ufficio (performance organizzativa). <p>3.4.5. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota parte di risorse destinata al finanziamento della retribuzione di risultato delle PO, che deve essere ridefinita sulla base degli indicatori di performance organizzativa, del raggiungimento di obiettivi individuali, della qualità del contributo assicurato alla performance della struttura ed ai comportamenti organizzativi (tra cui la capacità di valutare i propri collaboratori).</p>
Articolo 6	Si rinvia al 2020 la differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.18
Articolo 7	<p>1.2.3. Vengono disciplinati i criteri per le progressioni orizzontali, nei limiti delle risorse destinate a tale finalità dall'ente e nel rispetto dei principi di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 150/09. Si stabilisce che, in attesa di armonizzare i Sistemi di misurazione e valutazione della performance, gli ambiti di valutazione presi in considerazione sono differenziati rispetto alle due sedi, fermo restando una serie di criteri comuni:</p> <p>Pordenone: 70 punti valutazione competenze 15 punti risultati individuali ultimo triennio 15 punti risultati d'ufficio ultimo triennio</p> <p>Udine: 40 punti valutazione esperienza e competenza 60 punti valutazione performance individuale ultimo triennio</p>
Articolo 8	Si disciplinano le misure ed i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – attività disagiate, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 presso la sede di Pordenone. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata alle giornate di presenza.
Articolo 9	Si disciplinano le misure ed i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro - rischio, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 presso la sede di Pordenone. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata alle giornate di effettiva esposizione ai rischi individuati.
Articolo 10	Si disciplinano le misure ed i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – maneggio valori, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità è attribuita al personale adibito al servizio di cassa, in base ai valori annui maneggiati ed alle giornate di svolgimento del servizio.
Articolo 11	In attesa di ridefinire la materia e di approvare il nuovo organigramma, si confermano i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1) approvati dalle CCIAA pre-accorpamento. L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata a specifiche responsabilità assunte e concretamente esercitate non già previste dalla declaratoria del profilo professionale di appartenenza. E' attribuita in relazione alla presenza in servizio; il singolo dipendente non può cumulare più tipologie di indennità e la stessa non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. art. 70 quinquies, comma 2.
Articolo 12	Si individuano i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2). L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata a specifiche responsabilità affidate agli addetti all'URP della sede di Pordenone.
Articolo 13	Per assicurare la reperibilità nell'ambito del servizio attivato dall'ente, si estende da 6 a 14 le volte, nel corso del singolo mese, in cui un dipendente può essere messo in reperibilità, in presenza di circostanze organizzative, presso la sede di Pordenone in cui è attivo il servizio.
Articolo 14	In attesa di dare attuazione all'art. 72, comma 3 CCNL 21.05.18, si confermano i



	benefici di natura assistenziale definiti dalle ex Casse Mutue dei dipendenti delle CCIAA accorpate.
Articolo 15	Si delineano le linee di indirizzo concernenti le misure volte alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
Articolo 16	Si conferma, per la sede di Udine, la possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.
Articolo 17	Si confermano, per la sede di Udine, i criteri relativi alla flessibilità oraria per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari in determinate situazioni.
Articolo 18	Le parti concordano di elevare il monte ore di lavoro straordinario fino a 450 ore annue per l'addetto della sede di Udine dell'Area Segreteria svolgente mansioni di autista.
Articolo 19	Vengono ridefiniti i contingenti del personale chiamato ad assicurare i servizi pubblici essenziali per ciascuna sede dell'ente.
Articolo 20	Si disciplinano le norme finali e transitorie.

b) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/09, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materie di meritocrazia e premialità in quanto ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa si applicano i Sistemi di Misurazione e valutazione della Performance delle Camere pre-accorpamento:

- determina del Segretario Generale n. 230 del 31.05.2011 della ex CCIAA di Pordenone e successive revisioni;
- delibera di Giunta n. 65 del 26.04.2012 della ex CCIAA di Udine, e successive revisioni.

In particolare la performance individuale del personale delle categorie si sviluppa secondo i criteri di seguito esposti ed include la valutazione della performance organizzativa, che si riconduce agli obiettivi delle Unità organizzative dell'area dirigenziale di appartenenza per i titolari di posizione organizzativa ed agli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza per il resto del personale.

Pordenone:

fattore di valutazione	Titolare di posizione organizzativa	Personale delle categorie
Obiettivi strategici/operativi dell'area dirigenziale di appartenenza	20 (operativi)	--
Obiettivi operativi di Unità organizzativa di appartenenza	70	40
Obiettivi individuali	(trattasi degli obiettivi di U.O.)	32
Valutazione capacità manageriali/comportamenti organizzativi	(omnicompresa negli obiettivi operativi di U.O.)	28
Condizioni di contesto	10	(omnicomprese nei comportamenti organizzativi)
Totali	100	100



Udine:

fattore di valutazione	Titolare di posizione organizzativa	Personale delle categorie
Obiettivi operativi di Unità organizzativa di appartenenza	30	/
Obiettivi individuali	30	/
Valutazione capacità manageriali/comportamenti organizzativi	40	/
Totali	100	Tutti i fattori di valutazione (grado di raggiungimento degli obiettivi, apporto individuale nella loro realizzazione e valutazione della prestazione) vengono moltiplicati fra loro e con il coefficiente di ponderazione organizzativa, fattore di correzione che tiene conto del diverso ruolo svolto in relazione al raggiungimento degli obiettivi (addetto, vice capo ufficio e capo ufficio)

- Performance organizzativa
 Performance individuale

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate dal Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. n. 150/09 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio).

La contrattazione integrativa, considerata la straordinarietà dell’anno 2019 caratterizzato dal processo di accorpamento in atto e quindi dalla riorganizzazione della struttura, dall’armonizzazione di Regolamenti ed Atti generali (tra cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance), ha stabilito di mantenere per taluni istituti giuridici/economici regole e criteri differenziati per il personale delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e Udine, in quanto legati ai preesistenti Sistemi di misurazione e valutazione della performance, che sono stati confermati nel nuovo contesto istituzionale in attesa della programmata armonizzazione; tra questi, i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, già definiti nel rispetto di quanto previsto dal nuovo C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018 e in linea con l’art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, come revisionato dal D.Lgs. n. 74/17, già in sede di CCDI del 2018 dei due Enti di derivazione.

Tali criteri, già applicati dunque alle selezioni poste in essere nel 2018 dalla ex C.C.I.A.A. di Pordenone e di Udine, prevedono l’attribuibilità del beneficio ad una quota limitata di dipendenti, ritenuti più meritevoli in base alla valutazione:

1. delle competenze maturate dal personale, per mezzo della compilazione di specifiche schede che consentono di apprezzare le competenze possedute rispetto al profilo richiesto/atteso;
2. dei risultati conseguiti (performance individuale), rilevati nell’ambito del ciclo di gestione della performance (Relazione sulla performance, debitamente validata dall’OIV), sia a livello d’ufficio che individualmente;

Il contenimento delle risorse messe a disposizione per le finalità in argomento, unitamente al rispetto della limitazione del numero dei beneficiari richiesto dalla normativa (45%) considerando a tal fine tutte le PEO attribuibili nel corso del 2019, consentono di rispettare il principio di selettività del beneficio.

Si esclude qualsivoglia automatismo come l’anzianità di servizio.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall’amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/09.

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell’ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti



dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

In attesa di definire compiutamente il proprio Ciclo di gestione della Performance e, nell'ambito di questo, il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, questo Ente ha avviato la pianificazione strategico-operativa prevedendo, tra gli obiettivi, la fase attuativa post-accorpamento che si concretizza nell'armonizzazione di regolamenti, procedure, atti e nella definizione della nuova struttura organizzativa confermando, nell'attesa, i Sistemi di misurazione della Camere accorpate.

La pianificazione strategica triennale definita con il Piano della Performance triennale è stata declinata negli obiettivi operativi assegnati alla struttura, in base al processo di cascading. L'insieme degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative, ai relativi responsabili ed a ciascun collaboratore (per la sede di Pordenone) concretizzano l'impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine.

Ogni obiettivo strategico e operativo prevede specifici indicatori per monitorare i progressi conseguiti e specifici target per stabilire i livelli attesi, volti a misurare l'efficacia, l'efficienza, la qualità erogata e percepita, l'impatto economico-finanziario nonché l'output prodotto.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI in esame sono pertanto legati:

- alla stretta correlazione tra risultati prodotti/comportamenti agiti e la produttività corrisposta;
- alla coerenza tra risultati prodotti dal singolo dipendente (performance individuale) e dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa di Ente);
- al miglioramento della motivazione del personale correttamente valutato e delle performance organizzativa ed individuale;
- alla stretta connessione tra responsabilità assegnate e corretto/efficace presidio delle stesse.

f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Alla data di predisposizione della presente Relazione, la Camera di Commercio ha provveduto a determinare il Fondo per l'anno 2019, tenendo conto delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 46 del 13/03/2019 e successiva deliberazione n. 104 del 03/07/2019, nei seguenti termini:

con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 190 del 25/02/2019, così come integrata da successiva determinazione n. 374 del 01/04/2019, si è provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019, in base al nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018. Per quanto concerne l'importo unico consolidato, l'importo è dato dalla somma degli importi unici consolidati stabiliti dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, così come certificati dai rispettivi organi di controllo. Il Fondo in argomento, sulla base delle nuove disposizioni del CCNL richiamato (art. 67, comma 1), non riporta le risorse destinate nel 2017 al pagamento delle retribuzioni di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa, che vengono imputate a bilancio. Il Fondo in argomento, unitamente all'importo destinato alle PO, rispetta il limite introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, rappresentato, nel caso della neo-istituita C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, dalla somma dei fondi costituiti per l'anno 2016 dalle C.C.I.A.A. accorpate (€ 781.444,83).

Il Fondo risorse decentrate 2019, nella sua versione sopra richiamata, trova copertura nel Preventivo 2019, che è stato approvato dal Consiglio con delibera n. 4 del 07.01.2019. Stessa attenzione sarà osservata in sede di eventuale revisione del Fondo medesimo.

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
Importo unico consolidato netto, art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018	196.081,49	432.201,68	628.283,17

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. a) Incremento € 83,20 personale presente al 31/12/2015 nelle ex C.C.I.A.A.	3.577,60	6.572,80	10.150,40
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. b) Differenziali PEO	4.402,63	8.724,69	13.127,32
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. c) Incrementi R.I.A. personale cessato nelle ex C.C.I.A.A. periodo 2017-2018	679,07	1.024,34	1.703,41
TOTALE			24.981,13

Totale risorse stabili	653.264,30
-------------------------------	-------------------



Sezione 2 – Risorse variabili

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

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. d) Una tantum frazioni RIA personale cessato nelle ex C.C.I.A.A. periodo 2018		512,17	512,17
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. h) 1,2% monte salari anno 1997 (1)			12.235,54
TOTALE			12.747,71
Totale decurtato per rispetto limite art. 23, c. 2 D.Lgs. n. 75/17			8.454,78

- (1) Il monte salari 1997, al netto della dirigenza, ammonta ad € 3.058.885,41 quale somma dei monte salari delle ex C.C.I.A.A. di Udine e Pordenone, per una possibilità di incremento massima di € 36.706,63. Nella sessione negoziale è stata inserita la quota pari allo 0,40%, come da linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 46 del 13.03.2019.

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

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. e) - Risparmi lavoro straordinario	6.147,39	2.508,81	8.656,20
CCNL 21.05.2018 art. 68 c.1 - Risorse stabili residue non utilizzate nel 2018	8.155,91	6.860,29	15.016,20
TOTALE			23.672,40

Totale risorse variabili comprensive delle risorse non utilizzate nel 2018	32.127,18
---	------------------

Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo

L'art. 67 al comma 7 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018 prevede che "La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017". Quest'ultimo a sua volta dispone: "... 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'art. 1, comma 2, del D.LGS. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della L. 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato".

In base alla sopra citata normativa, pertanto, il nuovo limite da non superare a decorrere dal 01/01/2017 è costituito dal fondo 2016, nell'importo determinato al netto delle decurtazioni normativamente previste nel tempo, tra cui il consolidamento della decurtazione anni 2011 – 2014 operante dal 2015 in poi ex art. 1, comma 456 della L. 147/2013 e depurato delle voci non soggette a vincolo; a partire inoltre dal 2017 e fino a diversa disposizione, non opera più il vincolo della riduzione del fondo per la diminuzione del personale in servizio, anche tenendo conto del personale assumibile.

Per quanto riguarda la neo-istituita C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, il limite di cui sopra deriva pertanto dalla somma dei fondi costituiti nel 2016 dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, nel rispetto delle regole sopra descritte, pari rispettivamente ad € 489.602,00 e ad € 291.842,83, per complessivi € 781.444,83.



Descrizione	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 781.444,83	--
La decurtazione è stata operata già in sede di determinazione delle risorse variabili (vedi sez. 2)	4.292,93

Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Le risorse correlate ai risparmi dell'anno precedente risultano essere già certificate nell'anno 2018.

Descrizione	Anno 2019
Risorse stabili	772.990,05
Risorse stabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (art. 67, comma 2, lett. a) e b) C.C.N.L. 21.05.2018	23.277,72
Risorse variabili	12.747,71
Risorse variabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	23.672,40
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-4.292,93
Risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)	- 143.003,47
Totale generale sottoposto a certificazione	685.391,48

Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI

Descrizione	Anno 2019
Indennità di comparto	47.940,71
Progressioni economiche orizzontali	306.508,44
Totali	354.449,15

Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Descrizione	Anno 2019
Indennità condizioni lavoro - disagio	660,00
Indennità condizioni lavoro - maneggio valori	5.800,00
Indennità condizioni lavoro - rischio	130,00
Indennità di reperibilità	1.700,00
Indennità specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 70 quinquies, c.1)	17.600,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, c. 2)	300,00
Progressioni economiche orizzontali	22.400,00
Premi correlati alla performance individuale	282.352,33
Totali	330.942,33



Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Anno 2019
	--

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

Descrizione	Anno 2019
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	354.449,15
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	330.942,33
Destinazioni ancora da regolare	--
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	685.391,48

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Sezione 6 – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

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

Le risorse stabili per l'anno 2019 sono superiori alle destinazioni di utilizzi aventi natura certa e continuativa, riportate nella tabella di cui alla sezione n. 1, nonché nella tabella di cui alla sezione n. 2, specificamente riconducibili alle diverse "indennità". Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con le risorse stabili; permane un differenziale positivo che viene utilizzato in parte per attribuire le PEO di competenza del 2019 ed il residuo va ad alimentare i Premi correlati alla performance individuale:

Descrizione	Anno 2019
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	796.267,77
Risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)	143.003,47
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	354.449,15
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 2 (indennità e PEO)	48.590,00
Differenza a disposizione per la destinazione delle risorse stabili/variabili	250.225,15

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL; in particolare la produttività è erogata in applicazione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance adottato dalle Camere accorpate (vedi i provvedimenti richiamati a pag. 5) in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09, e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.



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

Per l'anno 2019, la limitazione posta dalla Giunta camerale con riferimento al rispetto del criterio della quota limitata di possibili beneficiari (45% del personale avente diritto con arrotondamento all'unità superiore), al collegamento ai risultati del sistema di valutazione dell'Ente e alla valutazione delle competenze (come richiesto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09), consentono di assicurare la selettività dell'istituto.

Modulo 3

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

n.b. la CCIAA di PN-UD nata il 08.10.2018 ha provveduto a costituire il Fondo per la prima volta nel 2019, pertanto non è possibile procedere a confronti con l'annualità precedente.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Diff. 2019-2018
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione		796.267,77	
Dedotte le risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)		- 143.003,47	
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione		12.747,71	
Totale parziale		666.012,01	
Totale somme escluse dalle riduzioni (risorse non spese anno precedenti e risparmi lavoro straordinario)		23.672,40	
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17		- 4.292,93	
Totale Fondo sottoposto a certificazione		685.391,48	

Modulo 4

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

Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'ente presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione delle risorse

Tutte le somme relative al Fondo risorse decentrate sono imputate in un'unica unità di budget – n. 321017 Risorse dec. dipendenti e indennità varie - ad eccezione della quota parte delle progressioni orizzontali consolidate, che vengono imputate all'unità di budget n. 321000 retribuzione ordinaria, all'interno dello stesso mastro denominato "Competenze al personale".

Nell'unità di budget (n. 321006 - Retribuzione di posizione e risultato PO) è invece valorizzata la somma di 143.003,47 destinata agli incarichi di posizione organizzativa.

Tali importi risultano presidiati sia nella fase programmatica che nella fase di consuntivazione.

Per l'anno 2019 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio con delibera n. 4 del 07.01.2019, aggiornato con delibera di Consiglio n. 16 dell'11.06.2019, prevede una somma di € 360.450,83 nell'unità di budget n. 321017 - Risorse dec. dipendenti e indennità varie, a cui è da aggiungere la quota parte delle progressioni orizzontali preventivate per € 306.508,44, imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria, per un totale di € 666.959,27, a cui si aggiunge la disponibilità di € 23.672,40 a titolo di somme non spese nel 2018 rinviate al 2019 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2018 (nei residui 2018 sono comprese altresì € 8.656,20 a titolo di economie del lavoro straordinario).



Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa dei Fondi relativi all'anno 2018 di competenza delle Camera di Commercio pre-accorpamento, risulta rispettato come si evince dai dati sotto riportati che confrontano il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con l'effettivo utilizzo delle risorse nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione; tale confronto è stato effettuato considerando sia le poste effettivamente utilizzate (come riscontrate dalla contabilità economico-finanziaria alla data di redazione della presente relazione tecnico-finanziaria) sia le voci del fondo ancora da perfezionare.

Ex CCIAA Pordenone

ANNO 2018	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI	RISPARMI EFFETTIVI 2018	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2018 UTILIZZABILI NEL 2019 (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.18)
COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	123.809,05	123.809,05	0,00	0,00	0,00
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI	101.500,00	97.952,90	3.547,10	0,00	3.547,10
INDENNITA' TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA' MANEGGIO VALORI, DISAGIO ECC. (art. 17, comma 2, lett. d) ed e) CCNL 01.04.99)	10.190,00	8.771,63	1.418,37	0,00	1.418,37
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, c. 2, lett.F)	10.000,00	8.073,07	1.926,93	69,35	1.857,58
INDENNITA' DI COMPARTO	18.000,00	16.526,77	1.473,23	140,37	1.332,86
INDENNITA' RESPONSABILITA' (art. 17, c. 2 lett. l)	300,00	300,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	263.799,05	255.433,42	8.365,63	209,72	8.155,91



Ex CCIAA Udine

ANNO 2018	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI	RISPARMI EFFETTIVI 2018	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2018 UTILIZZABILI NEL 2019 (art. 68 c. 1 CCNL 21.05.18)
COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	187.186,17	187.186,17	0,00	0,00	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2018	17.651,74	15.992,30	1.659,44	0,00	1.659,44
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI	186.258,00	182.612,05	3.645,95	0,00	3.645,95
INDENNITA' MANEGGIO VALORI. (art. 17, comma 2, lett. d) ed e) CCNL 01.04.99)	4.300,00	3.825,98	474,02	0,00	474,02
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, c. 2, lett.F)	8.500,00	8.500,00	0,00	0,00	0,00
INDENNITA' DI COMPARTO	33.079,93	31.633,00	1.446,93	366,05	1.080,88
TOTALI	436.975,84	429.749,50	7.226,34	366,05	6.860,29

Il limite di spesa rappresentato dai Fondi 2018 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.

Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Ente ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Modulo, il Fondo 2019 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio in data 07.01.2019 (e successiva variazione dell'11.06.2019), con l'aggiunta delle somme non spese nel 2018 disponibili nel bilancio consuntivo del 2018.

Pordenone, 13/08/2019

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Maria Lucia Pilutti