

Contratto collettivo decentrato integrativo (parte normativa) del personale non dirigente - triennio 2019/2021

Contratto collettivo decentrato integrativo (parte economica) del personale non dirigente - anno 2019

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
redatta ai sensi della circolare M.E.F. n. 25 del 19.07.2012
(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

Obiettivi

Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino e utente costituiscono i principi generali ai quali è ispirata la redazione degli schemi della *Relazione illustrativa* e della *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi, secondo quanto previsto dalla Circolare del Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

Le relazioni, secondo la normativa vigente, sono finalizzate:

- a dotare la *delegazione trattante di parte pubblica* di uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- a supportare gli *organi di controllo* con un omogeneo piano di verifica della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, rendendo organici e sequenziali i diversi aspetti del controllo;
- a fornire al *cittadino/utente*, che ha accesso a tali atti nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web dell'Ente, la piena visibilità e confrontabilità dei contenuti esplicativi degli accordi stipulati in sede integrativa.

Tipologie di atti di contrattazione integrativa interessati agli schemi

La contrattazione integrativa presso la Camera di Commercio di Lecce è regolata dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto **“Regioni e Autonomie locali”** (denominato **“Funzioni locali”** dal 2018), di volta in volta vigenti.

Tutti i contratti integrativi formalmente sottoscritti in sede decentrata dalla parte pubblica e dalle rappresentanze dei dipendenti devono rispettare limiti e materie previsti ed essere, in ogni caso, sottoposti a certificazione da parte dell'Organo di controllo, per una ordinata verifica, in particolare, dei riflessi economici cui tali contratti danno luogo.

Gli atti di contrattazione integrativa possono appartenere a tre distinte tipologie:

- *contratti integrativi normativi* - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello;
- *contratti integrativi economici* - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede decentrata e sono riferiti, su indicazione del C.C.N.L., ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere sottoscritti nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Relazione illustrativa

La *relazione illustrativa* è composta da due distinti moduli:

1. *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto. Autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge.*
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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali. Altre informazioni utili.*

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo	18 dicembre 2019 intesa parte normativa; accordo definitivo sottoscritto il 30.12.2022 autorizzato con deliberazione della Giunta camerale n.74 del 30.12.2022. 30 dicembre 2022 parte economica
Periodo temporale di vigenza	triennio 2019/2021 parte normativa anno 2019 parte economica
Composizione della delegazione trattante	<u>Delegazione di parte datoriale</u> dr. Francesco De Giorgio - Segretario Generale Segretario verbalizzante: dr. Stefano A. Ferilli <u>R.S.U.</u> dr. Stefano A. Ferilli dr.ssa Daniela Ranfoni dr. Angelo A. Russo rag. Salvatore Stefanizzi <u>Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. nazionale</u> FP CGIL Paolo Taurino CISL FP Elio Giannuzzi CSA Regioni Autonomie locali Angelo De Pascali
Soggetti destinatari	Personale dipendente dalla Camera di Commercio di Lecce con inquadramento in categoria non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo	Accordo di parte normativa in applicazione del C.C.N.L. 21.05.2018 - triennio 2019/2021 Accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate – anno 2019

<p>Rispetto dell' iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Certificazione dell'Organo di controllo interno da allegare alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La certificazione dell'Organo di controllo <u>deve essere positivamente resa</u> sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (art.40, comma 3-<i>sexies</i>, ed art.40-<i>bis</i>, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001) <u>con riferimento a tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative</u> (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti); al riguardo si rammenta inoltre che:</p> <p>a) non sono ammesse relazioni “cumulative”, riferite, cioè, a più ipotesi di accordo e, pertanto, <u>ogni singola ipotesi di accordo deve essere corredata da specifiche relazioni;</u></p> <p>b) in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, <u>l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito.</u></p> <p><u>Ai fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.</u></p>
		<p>La presente sezione rappresenta la parte dell'iter procedurale riservata all'intervento dell'Organo di controllo interno ai fini del rilascio della certificazione.</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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, triennio 2019/2021, approvato con determinazione presidenziale n.2 del 31.01.2019 ratificata con deliberazione della Giunta camerale n.6 del 18.02.2019 e modificato con deliberazione della Giunta camerale n.65 del 29.11.2019.</p>
		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione triennio 2019/2021, con determinazione presidenziale n.1 del 31.01.2019, ratificata con deliberazione della Giunta camerale n.5 del 18.02.2019.</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009

1. La trasparenza e' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *m)*, della Costituzione.

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- a)* un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13;
- b)* la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché' del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché' al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-*bis*, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 comma 1, lettere *a)* e *b)*, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a. il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b. il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
- c. l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d. l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e. i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- f. i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- g. le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h. i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (norma non applicabile alle Camere di Commercio, stante la gratuità degli incarichi);
- i. gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

La Relazione della Performance per il 2019 è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 26 del 24.06.2020 e validata dall'O.I.V. con nota del 25.05.2020, ai sensi dell'art.14, comma 6, del D.Lgs.n.150/2009.

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 in relazione agli utilizzi del Fondo ed all'erogazione delle risorse premiali. Altre informazioni utili.

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione, ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, emerge l'esigenza - considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (art. 4 del D.Lgs. n.150/2009) e che il comma 4 dell'art. 40 *bis* del D.Lgs. n.165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza - di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei *risultati* previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine, appare opportuna l'indicazione dei *risultati attesi* dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

Per illustrare i risultati attesi, si dovranno pertanto prendere in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno **2019**, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

Gli **obiettivi** del piano della performance per il 2019 sono stati approvati con **determinazione presidenziale n.2 del 31.01.2019** ratificata con **deliberazione della Giunta camerale n.6 del 18.02.2019** e **modificati con deliberazione della Giunta camerale n.65 del 29.11.2019**.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 264 del 23.12.2011. Di esso si dà atto nel contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011, il quale recepisce le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità*, in coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009.

Il sistema è stato aggiornato con deliberazione della Giunta camerale n. 180 dell'1.10.2012.

In data **18.12.2019** è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019/2021 (parte normativa) del personale non dirigenziale della Camera di Commercio di Lecce, a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.05.2018. Gli effetti economici di tale contratto cominceranno ad esplicarsi in esito al completamento della procedura di contrattazione integrativa di parte economica per l'anno 2019.

La Giunta camerale, con deliberazione n.74 del 28.12.2022, ha autorizzato la parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019/2021 (parte normativa) del personale non dirigente, quale presupposto delle attività finalizzate al raggiungimento dell'ipotesi di accordo integrativo in sede di contrattazione di parte economica per l'anno 2019. Accordo di parte normativa 2019/2021 e ipotesi di accordo di parte economica 2019 sono stati entrambi poi sottoscritti in data **30.12.2022**.

I contratti integrativi in discussione trattano, rispettivamente, i criteri che disciplinano gli istituti contrattuali per il triennio 2019/2021 alla luce del C.C.N.L. 21.05.2018 e l'utilizzo delle risorse relative al solo anno 2019, conformemente a detti criteri approvati in sede di contrattazione decentrata.

Il Fondo risorse decentrate del 2019 è stato costituito con deliberazione della Giunta camerale n.75 del 28.12.2022, a seguito della revisione dei Fondi, dei cui esiti si è dato atto nella deliberazione della Giunta camerale n.2 del 18.01.2019, e della definizione del Fondo 2018 di cui alla deliberazione della Giunta camerale n.47 del 03.10.2022.

A partire dall'anno 2017 e per tutto il 2019, nelle more della definizione delle risorse decentrate e della relativa contrattazione decentrata integrativa, con nota prot.n.1440 del 19.01.2017 si sono date disposizioni al fine di procedere alla elaborazione degli stipendi, a partire dalla mensilità in questione e fino a nuove disposizioni, secondo le seguenti modalità:

- liquidazione degli istituti a carico delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate del personale delle categorie (progressione economica di categoria, retribuzione di posizione p.o. e indennità di comparto) previa imputazione al conto 321012 Fondo per le politiche di sviluppo – Personale camerale”;
- liquidazione degli istituti a carico delle risorse variabili del Fondo risorse decentrate del personale delle categorie (indennità di responsabilità, indennità cat. A/B, indennità di centralino, indennità maneggio valori), negli importi vigenti e secondo le modalità previste, oggetto dei precedenti accordi.

In sede di incontro di contrattazione decentrata in data **30.12.2022**, le parti, tenuto conto delle disponibilità effettive determinatesi a seguito dell'utilizzo delle risorse per impieghi fissi e continuativi già conseguenti all'applicazione del vigente contratto decentrato di parte normativa, hanno condiviso anche **l'utilizzo delle disponibilità residue**

- prioritariamente per **euro 21.000,00** per il finanziamento dell'istituto della **progressione economica** di categoria per l'anno 2019, sulla base delle risultanze documentali al 31.12.2018, con effetto giuridico ed economico dal 01.01.2022, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del C.C.N.L. “Funzioni locali” del 21.05.2018;
- per le residue risorse di **euro 96.744,49** per il finanziamento degli **incentivi di performance**, ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale prevede, per ciascun dipendente la potenziale attribuzione di una quota - il 30% - delle risorse disponibili a titolo di produttività collettiva (connessa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente) e della quota residua pari al 70% in relazione a tre fattori, opportunamente graduati per categoria: PSO (Performance del Responsabile gerarchicamente superiore), POI (performance degli obiettivi individuali) e PCI (Performance delle capacità professionali individuali).

Il tutto in assoluta coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* (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.

I **risultati attesi** dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono quelli di attribuire il beneficio economico al personale in stretta correlazione al contributo fornito nella realizzazione degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, il cui livello di raggiungimento è stato attestato, in estrema sintesi, essere il seguente:

Performance Organizzativa di Ente	%
Grado di attuazione della strategia (Performance degli obiettivi strategici)	84,49
Stato di salute dell'Amministrazione	88,78
Benchmarking	93,09
Attività e servizi	78,82
Outcome – impatto dell'azione amministrativa	96,39
Valore medio	88,31

come emerge dalla **Relazione sulla performance 2019** sopra richiamata e dal relativo documento di validazione in data 25.05.2020 ad opera dell'O.I.V., da cui, altresì, risulta definita ed acclarata la performance dell'intero Piano, come media di tutte le azioni previste dallo stesso, determinata in **81,77%**.

Si riporta, di seguito, il contratto decentrato di parte normativa triennio 2019/2021 sottoscritto in data 30.12.2022.

**Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente (parte normativa)
della Camera di Commercio di Lecce
triennio 2019/2021**

Il giorno **30 dicembre 2022**, in modalità ibrida presso la sede della Camera di Commercio di Lecce e in collegamento telematico attraverso la piattaforma Google Meet, le parti negoziali composte da:

Dr. Francesco DE GIORGIO

Segretario Generale

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Dr. Stefano Antonio FERILLI

Dr.ssa Daniela RANFONI

Dr. Angelo Antonio RUSSO

Rag. Salvatore STEFANIZZI

Rappresentanti OO.SS. territoriali

C.G.I.L. F.P. Sig. Paolo Taurino

C.I.S.L. F.P. Sig. Elio Giannuzzi

U.I.L. F.P.L. assente

C.S.A Regioni Autonomie Locali Sig. Angelo De Pascali

in esito alla ipotesi di contratto sottoscritta in data 18.12.2019, di cui la Giunta camerale ha autorizzato la sottoscrizione con deliberazione n.74 del 28.12.2022, procedono alla sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo come in epigrafe.

Premessa

In data 21.5.2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale non dirigenziale del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2016-2018, che, tra l'altro, ha ridisegnato i modelli relazionali in cui si articolano le relazioni sindacali, individuando per ciascuno di essi le specifiche materie che ne sono oggetto.

Le materie demandate dalla contrattazione nazionale alla contrattazione collettiva integrativa sono

elencate nel comma 4 dell'art.7 del C.C.N.L. 21.5.2018, per le finalità esposte nell'art.3 dello stesso.

La contrattazione integrativa ha durata triennale, fatta eccezione per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, che possono essere negoziati con cadenza annuale.

Art. 1 **Ambito di applicazione**

Il presente contratto, redatto ai sensi degli artt.7 e 8 del C.C.N.L. comparto "Funzioni locali" sottoscritto il 21.5.2018, si applica a tutto il **personale non dirigenziale** della Camera di Commercio di Lecce, dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

Art. 2 **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto concerne il periodo 1.1.2019 – 31.12.2021 per le parti ad esso delegate dal C.C.N.L. vigente.

Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art.40 del D.Lgs.30.3.2001, n.165 e dallo stesso C.C.N.L.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione della pre-intesa (18.12.2019), salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 3 **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo**

Le risorse complessivamente destinate a sostenere le iniziative volte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi vengono annualmente quantificate e costituite dalla Camera di Commercio di Lecce, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nonché sulla base delle disponibilità di bilancio. La parte sindacale ne riceve successiva informazione.

Le parti concordano, fermo restando l'accertamento da parte dell'Ente della sussistenza della relativa

capacità di spesa in bilancio, 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) **per l'annualità 2019** e sino all'ammontare massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza) per le annualità 2020 e 2021, da fissarsi in sede di quantificazione annuale.

Nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. 21.5.2018, le parti concordano che la ripartizione delle risorse che annualmente l'Ente rende disponibili garantisca:

- la destinazione ai trattamenti economici di cui all'art.68, comma 2, lettere dalla a) alla e), delle risorse variabili, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigente di cui all'art.67, comma 3 lett. c);
- la destinazione alla performance individuale di risorse variabili nella misura necessaria per rispettare i criteri di cui all'articolo successivo in materia di suddivisione tra performance organizzativa e individuale;
- adeguati compensi, nell'ambito di quanto previsto dal C.C.N.L. e dettagliato dal presente contratto integrativo, ai dipendenti ai quali viene attribuita una specifica responsabilità in relazione all'attività svolta, nonché ai dipendenti che svolgono attività disagiate, particolarmente rischiose, che comportino maneggio valori.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite e utilizzate con modalità tali da:

- promuovere, anche attraverso esse, il coinvolgimento del personale nel miglioramento dei servizi prestati dall'Ente;
- riservare risorse finanziarie di natura stabile, per consentire il riconoscimento, in modo selettivo e nel rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente, dal C.C.N.L. e in sede di contrattazione integrativa, di progressioni economiche all'interno della categoria, garantendo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- riconoscere ai dipendenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- corrispondere ai dipendenti individuati sulla base dei criteri generali definiti in contrattazione decentrata integrativa le indennità di responsabilità (*già oggetto di condivisione nella seduta del 27.06.2019*), che restano vigenti fino a concordata modifica, e l'indennità condizioni di lavoro.

A fronte di tali principi e obiettivi, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene in base ai criteri di seguito illustrati.

Le risorse stabili vengono destinate:

- a garantire il pagamento dell'indennità di comparto, per la quota a carico del Fondo;
- alle progressioni economiche orizzontali da attribuire in modo programmato nel tempo, allo scopo di evitare l'immediata o comunque

progressiva erosione delle risorse stabili, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne. L'ammontare della cifra delle risorse stabili complessivamente libere per l'anno 2019 viene destinata per tale finalità sino all'ammontare massimo di €13.000,00, salvo accordi migliorativi raggiunti in sede annuale; al riguardo le parti auspicano di raggiungere con tale destinazione nel 2019 almeno il 25% delle posizioni nelle categorie D e C e una posizione nella cat. B;

- agli istituti variabili per la cifra rimanente a seguito delle destinazioni di cui al punto precedente, qualora non vincolata per destinazione.

Le risorse variabili vengono destinate:

- a compensare le specifiche responsabilità attribuite, nel limite massimo della cifra destinata nell'anno 2019 alla medesima finalità;
- a compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite, sulla base dei criteri specificati nel presente accordo;
- a erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per la differenza tra l'ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti, a cui si aggiungono le risorse stabili non utilizzate.

Le parti concordano di mantenere validi i suddetti criteri per il triennio 2019-2021, fatto salvo il caso in cui vi sia necessità di modificarli a seguito di riduzione/incremento delle risorse disponibili, novità normative o introdotte dai successivi C.C.N.L.

Art. 4 **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** **e maggiorazione premio individuale**

Sulla scorta dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance vengono di seguito individuati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

- l'attribuzione dei premi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi e del flusso di proventi ad essi correlati ed è, quindi, attuata, in unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente;

- l'attribuzione dei premi avviene in quota parte (30%) in relazione al contributo del singolo (valutato in relazione alla quantità e qualità) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (*performance organizzativa*) e quota parte (70%) in relazione al punteggio di sintesi della *performance individuale*, determinato dalla ponderazione dei parametri dettagliatamente descritti nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
- gli obiettivi di Ente e quelli individuali devono essere definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso "raggiungibili", vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti;
- i premi correlati alla performance vengono attribuiti a consuntivo al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente ovvero a seguito delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi /risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio, verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, valutazione dei comportamenti organizzativi attesi, controllo e validazione dei risultati, misurazione e valutazione della performance individuale;
- gli importi riconosciuti a titolo di premi correlati alla performance vengono definiti in base alle risorse decentrate disponibili a tal fine nell'anno prevedendo una differenziazione tra le diverse categorie e in proporzione alle ore effettivamente rese ed all'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- il processo valutativo relativo alla performance individuale vede coinvolti i competenti Responsabili di posizione organizzativa, i competenti Dirigenti con valutazione finale del Segretario Generale, che garantisce una equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti definiscono che la **maggiorazione del premio individuale** prevista dall'art.69 del C.C.N.L. 21.05.2018 viene attribuita, in via sperimentale, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più alta del sistema di valutazione applicato dall'Ente, per la quale viene garantito un importo teorico del 30% più alto rispetto alla media degli importi teorici dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (ovvero a partire da un punteggio conseguito di 60). La valutazione più elevata potrà essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, corrispondente al massimo al 15% dei dipendenti della categoria D e al 15% dei dipendenti delle categorie C e B, valutate nel loro complesso, in entrambi i casi con arrotondamento per eccesso all'unità.

Art. 5

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Vengono di seguito individuati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:

- tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo (pari a 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione) di permanenza nella posizione economica antecedente quella oggetto di attribuzione presso la Camera di Commercio di Lecce sono valutabili ai fini dell'attribuzione della progressione economica;
- le progressioni economiche vengono attribuite con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno in cui vi sono risorse stabili destinate a tale voce;
- per ciascun anno in cui, in applicazione dei criteri previsti dal presente contratto, vengono destinate risorse per attribuire le progressioni economiche, viene ripetuta tutta la procedura;
- l'attribuzione delle progressioni economiche avviene nei limiti delle risorse destinate a tali finalità;
- la progressione economica viene attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto il punteggio maggiore in relazione al numero di progressioni che potranno essere attribuite per categoria. Il punteggio finale preso in considerazione è dato dalla somma tra:

- a) la media delle risultanze della **valutazione complessiva della performance individuale** conseguita in Camera di Commercio di Lecce nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione (a cui è attribuito peso **60%**), come rilevate al termine del ciclo di gestione della performance;
- b) l'**esperienza** maturata negli ambiti professionali della precedente posizione economica con riferimento ai procedimenti e processi amministrativi assegnati (a cui è attribuito peso **20%**);
- c) la **competenza** acquisita nella partecipazione ai procedimenti e processi amministrativi, dimostrata mediante elaborazione di apposite relazioni illustrative, procedure, manuali e linee guida e certificata mediante percorsi formativi sia autorizzati dalla Camera sia effettuati autonomamente purché di durata superiore alle 20 ore e corredati di attestazione di superamento (a cui è attribuito peso **20%**).

Concorrono alla selezione i dipendenti che conseguono almeno 75/100 nella pesatura dei seguenti ambiti.

	Valutazione media performance triennio	Esperienza	Competenza	Totale
Peso	60	20	20	100

L'**esperienza** viene conteggiata in anni interi corrispondenti al rapporto di lavoro a tempo pieno, al 100% se maturata all'interno della Camera di Commercio di Lecce e al 50% se maturata all'interno di Enti del comparto per i dipendenti assunti in Camera di Commercio tramite procedure di mobilità, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

Anni interi	3	da 4 a 5	da 6 a 7	da 8 a 9	10 e oltre
Punteggio	6	10	14	18	20

La **competenza** acquisita nella partecipazione ai procedimenti e processi amministrativi viene conteggiata effettuando la valutazione, a cura del Segretario Generale, della quantità e qualità degli elaborati prodotti e certificata mediante percorsi formativi sia autorizzati dalla Camera sia effettuati autonomamente purché di durata superiore alle 20 ore e corredati da attestazione di superamento, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

Elaborati comprovanti la competenza		Attribuzione punteggio	Totale punteggio
Competenza acquisita	Numero elaborati	da 0 a 5	fino ad un massimo di 10 punti
	Valutazione complessità e qualità contenuto	da 0 a 5	
Competenza certificata	Percorsi formativi	5 punti per ogni corso di durata superiore alle 20 ore con valutazione finale di superamento	fino ad un massimo di 10 punti

La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio, e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

In caso di dipendenti conseguenti lo stesso punteggio finale, ai fini dell'attribuzione della progressione economica si terrà conto, nell'assegnazione prioritaria dei seguenti nell'ordine come riportati:

- della media più alta della valutazione del triennio;
- del minor numero di passaggi all'interno della categoria;
- della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza.

Esclusivamente i dipendenti coinvolti vengono informati del risultato, del punteggio finale e di quello riportato in ciascuna delle diverse componenti.

La presente disciplina è vigente sino a concordata modifica.

Art. 6

Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

L'indennità condizioni di lavoro, in base a quanto viene disposto dall'art.70 bis del C.C.N.L. 21.5.2018, viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute e/o che implicino maneggio di valori.

L'indennità viene graduata in relazione alla presenza di tutte o alcune delle su indicate causali nell'attività svolta dal singolo dipendente e in relazione alle caratteristiche (istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali) degli Enti interessati.

Vengono individuate, nei limiti previsti dal C.C.N.L. 21.5.2018, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

• attività ritenute disagiate per le modalità, gli strumenti o l'ambiente in cui devono essere svolte	€ 1,02
• attività esposte a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute	€ 1,35
• attività implicanti maneggio valori	€ 1,55
• attività disagiate ed esposte a rischio	€ 2,50
• attività disagiate e implicanti maneggio valori	€ 3,00
• attività esposte a rischio e implicanti maneggio valori	€ 3,50
• attività disagiate, esposte al rischio e implicanti maneggio valori	€ 4,00

Le parti concordano che, sulla scorta dell'analisi delle attività svolte, all'interno dell'Ente è individuabile:

- la sola attività dei dipendenti che gestiscono la Cassa centrale che implica maneggio valori sino alla eliminazione del contante;
- la sola attività del centralinista comporta disagio.

Art. 7

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018

Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione

organizzativa.

Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Posizioni Organizzative in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
- b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;
- c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;
- d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria;

L'importo dell'indennità è determinato nel presente Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconosciuto. Continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con ulteriore e successivo accordo decentrato integrativo.

Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità "GRADO A"

E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di tale categoria, è attribuibile al personale di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i e/o processo/i complesso/i o responsabilità di sub struttura apicale.

Tipologia responsabilità "GRADO B"

La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria C incaricati formalmente di responsabilità.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L. 21.05.2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.



Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III livello	da 11 punti fino a 15 punti	da € 2.520 a € 3.000	da 11 punti fino a 15 punti	da € 1.760 a € 2.000
II livello	da 6 punti fino a 10 punti	da € 1.920 a € 2.400	da 6 punti fino a 10 punti	da € 1.460 a € 1.700
I livello	fino a 5 punti	€ 1.800,00	fino a 5 punti	€ 1.400,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
Responsabilità giuridica	Oltre 3 procedimenti/processi complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti/processi complessi
Conoscenze giuridiche tecnico	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenza significativa di relazioni collaborative con istituzioni o organismi esterni
Totale complessivo	max 15	max 15

A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, viene definito, a conferma delle precedenti condivisioni raggiunte nella seduta del 27.06.2019, nel presente accordo, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, in un impatto economico sul fondo non superiore alla soglia massima annua di € 67.000,00.

Tali criteri restano vigenti sino a concordata modifica.

Art. 8

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia.

Art. 9

Criteri generali per l'applicazione di piani di welfare integrativo

La Camera di Commercio di Lecce, nel minimo delle disponibilità già stanziata nel 2018, si impegna a concedere per il triennio 2019-2021 ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale, sulla base di quanto previsto dall'art. 72 del C.C.N.L. 21.5.2018.

Per l'anno 2019 le parti attribuiscono agli organi della Cassa Mutua la definizione dei criteri di ripartizione previsti nel vigente Statuto della Cassa Mutua, nel rispetto dell'art. 72 del C.C.N.L. 21.5.2018.

Art. 10

Correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lettera h) CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto non sono previsti per i titolari di posizione organizzativa ulteriori compensi variabili oltre alla retribuzione di risultato.

Art. 11

Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia, secondo le indicazioni del Documento di Valutazione dei Rischi, a tal fine costantemente aggiornato.

In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento.

Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure

antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal Medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'Ente con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed alla presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'Ente e tale da assicurare al Rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia, al pari del restante personale.

In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

L'attività formativa di aggiornamento potrà essere effettuata in modalità di formazione a distanza.

Le attività formative organizzate dall'Ente per il personale si svolgono in orario di servizio e sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 12

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 C.C.N.L. 21.5.2018

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia, in quanto il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere è al di sotto del limite imposto dall'art.53, comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, lasciando ampio margine all'instaurarsi di nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale, anche considerando il limite temporale degli stessi e privilegiando, a partire dal 01.01.2020, le categorie che presentano posizioni soprannumerarie ad esaurimento. Nel caso in cui nel corso del triennio vi fosse la necessità di accordare part time oltre il limite le parti si impegnano a verificare i casi specifici per definire l'elevazione del contingente.

Art. 13

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

E' confermata l'istituzione, ai sensi dell'art.38 bis del C.C.N.L. 14.9.2000, della **Banca delle ore**, un conto individuale per ciascun lavoratore alimentato da prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate, che potranno essere fruite come permessi compensativi, a libera richiesta, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Il limite complessivo annuo per ciascun dipendente viene fissato, nel presente accordo di

contrattazione integrativa con la rappresentanza sindacale, in 30 ore.

Art. 14

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

Le parti danno atto che la materia è stata disciplinata con ordine di servizio n.2 del 13.1.2015, come integrato e modificato con ordine di servizio n.12 del 13.09.2018, che ha disciplinato l'accesso a forme di flessibilità dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.7 comma 3 del D.Lgs. 30.3.2001, n.165.

Art. 15

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 CCNL 21.5.2018

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata prevista una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

Art. 16

Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 CCNL 21.5.2018

Preso atto che non vi sono casi di superamento delle 48 ore settimanali medie e che non vi sono particolari necessità che comportino tali orari di lavoro, le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi sono ragioni che consentono di elevare il periodo di 6 mesi previsto dal C.C.N.L. e dalla normativa sull'orario di lavoro.

Art. 17

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.9.2000

Le parti, pur riconoscendo che il ricorso al lavoro straordinario deve essere uno strumento eccezionale dell'organizzazione del lavoro ordinario, stabiliscono in 400 ore il limite massimo individuale di lavoro straordinario che può essere autorizzato previa individuazione dei dipendenti da parte del Segretario Generale.

Art. 18

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

In linea con l'obiettivo di continuare a sviluppare il funzionamento dell'Ente in modo coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative per raggiungere risultati orientati non solo alla

qualità dei servizi offerti all'utenza, ma anche all'abbinamento di tali risultati con "meccanismi di funzionamento" tali da rendere l'organizzazione sempre più agile, flessibile, caratterizzata dalla velocità e tempestività d'azione si attiverà ogni azione operativa finalizzata allo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti che dovranno essere sempre più orientate alla capacità di adattarsi al cambiamento, all'innovazione anche tecnologico delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione trasversale ed al lavoro in team interfunzionali.

L'Ente si impegna a tal fine, a garantire i migliori supporti tecnologici e formativi necessarie le rappresentanze sindacali a favorirne l'implementazione da parte del personale.

Art. 19

Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 C.C.N.L. 21.5.2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicanti, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D.Lgs.n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21.5.2018

Vengono riportate in allegato a titolo esemplificativo e non esaustivo le vigenti fasce di retribuzione delle posizioni organizzative, definite dall'Ente inizialmente con Disposizione Generale n.13 del 24.5.2019, come da ultimo modificate con Disposizione Generale n.39 del 31.12.2021.

Posizione organizzativa	Retribuzione di posizione annua per 13 mensilità
Organizzazione, acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane	€ 13.480,70
Performance	€ 11.894,74
Promozione, Sviluppo e Internazionalizzazione delle imprese, Progettualità	€ 15.859,65
Programmazione, contabilità, bilanci, Controllo di gestione, Programmazione e gestione delle entrate	€ 15.859,65
Provveditorato e gestione del patrimonio camerale	€ 11.894,74
Agricoltura e Politiche per la qualità. Promozione e sviluppo delle filiere e dei distretti. Ambiente e sua salvaguardia.	€ 13.480,70
Sportello Unificato per le Imprese, Assistenza qualificata e procedure abilitative	€ 11.894,74
Affari generali e legali. Segreteria. Gestione documentale.	€ 13.480,70
Centro studi e servizi di informazione economica. Gestione dei servizi di incentivazione delegati dalla Regione Puglia o da altri Enti.	€ 11.894,74
Registro Imprese, R.E.A., Albo artigiani	€ 15.859,65
	€ 135.600,01

Le parti si danno reciprocamente atto che per il periodo oggetto del presente accordo non sussistono i presupposti per l'istituzione di nuove posizioni organizzative o attribuzioni di maggiori responsabilità rispetto all'assetto definito con deliberazione della Giunta camerale n.258 del 9.10.2001, tali da comportare la necessità di incrementare il fondo storicamente fissato per le posizioni organizzative, pari ad €.217.975,25, con una conseguente diminuzione all'importo destinato nel 2017 pari ad €.**161.392,80**, per rispettare il tetto imposto dal D.Lgs.n.75/2017, del Fondo risorse decentrate.

Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione su questa specifica materia, qualora necessario.

Art. 20

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono quelli previsti per il restante personale non dirigente dall'art. 4 del presente accordo.

Si dà atto che, con disposizione organizzativa n.12 del 15.5.2019, previo confronto con le rappresentanze sindacali, da ultimo nella seduta del 14.5.2019, è stata approvata la disciplina organica delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13, 14 e 15 del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.5.2018.

In tale sede si è condivisa con le rappresentanze sindacali la destinazione al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, di una quota non inferiore al 15% e, precisamente, fissata al **17,50%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 21

Interpretazione autentica

Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa, entro 30 giorni dalla richiesta, e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 22 Disposizioni finali

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo normativo o economico sottoscritto.

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo qualora se ne ravvisi la necessità per qualsiasi ragione, anche a seguito di intervenute novità contrattuali o normative.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lecce, 30.12.2022.

Dr. Francesco DE GIORGIO

Segretario Generale F.to

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Dr. Stefano Antonio FERILLI	F.to
Dr.ssa Daniela RANFONI	F.to
Dr. Angelo Antonio RUSSO	F.to
Rag. Salvatore STEFANIZZI	F.to

Rappresentanti OO.SS. territoriali

C.G.I.L. F.P. Sig. Paolo Taurino	F.to
C.I.S.L. F.P. Sig. Elio Giannuzzi	F.to
C.S.A Regioni Autonomie Locali Sig. Angelo De Pascali	F.to

Si riporta, di seguito, l'**ipotesi di accordo** integrativo di parte economica sottoscritta in sede di contrattazione decentrata in data **30.12.2022**.



**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA
ANNO 2019
PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

In data **30 dicembre 2022**,

le parti

costituite dalla

Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Lecce
rappresentata dal Segretario Generale Dr. Francesco De Giorgio,
unico componente della delegazione trattante di parte datoriale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art.7 del C.C.N.L. "Funzioni locali" sottoscritto in data 16.11.2022, nominato dalla Giunta camerale con deliberazione n.65 del 12.12.2022

e

dai **soggetti sindacali aventi titolo**,

come in calce rappresentate,

- richiamata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa triennio 2019-2021 sottoscritta in data 18.12.2019;
- richiamata la deliberazione della Giunta camerale n.74 del 28.12.2022 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva di detta ipotesi;
- premesso che in data odierna è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa triennio 2019-2021;
- richiamato il piano di recupero ai sensi del D.L. 6.3.2014, n.16, approvato con deliberazione della Giunta camerale n.2 del 18.01.2019;
- richiamata la determinazione del Fondo risorse decentrate anno 2019 di cui alla deliberazione della Giunta camerale n.75 del 28.12.2022 (la quale costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo), sintetizzata come segue:

Costituzione	Importo
Risorse stabili	328.878,75
Risorse variabili	127.938,43
Totale risorse	456.817,18

- preso atto delle destinazioni e degli impieghi già definiti in applicazione di accordi previgenti, e tenuto altresì conto di quanto condiviso in data odierna circa la destinazione delle risorse all'istituto della progressione economica di categoria, come di seguito dettagliato;

Risorse stabili

Progr.	Costituzione	Ammontare	Destinazione	Importo destinato	Pagamenti effettuati	Residuo da liquidare o accantonare
*	Ammontare delle risorse decentrate stabili (deliberazione G.C. n. 75 del 28.12.2022)	328.878,75				
a)		Finanziamento progressioni economiche di categoria		209.090,32	188.090,32	21.000,00
b)		Importo destinato alla corresponsione della indennità di comparto per la quota a carico del Fondo risorse decentrate, secondo la disciplina di cui all'art. 32 del CCNL del 22.01.2004		26.537,61	26.537,61	0,00
d)		Eccedenza di risorse "stabili" da trasferire a quelle "variabili"		93.250,82		

Risorse variabili

Progr.	Costituzione	Ammontare	Destinazione	Importo destinato	Pagamenti effettuati	Residuo da liquidare o accantonare
*	Ammontare delle risorse "stabili" trasferite tra le "variabili" dopo il finanziamento dei rispettivi istituti	93.250,82				



160⁺

Camera di Commercio Lecce
dal 1862 a sostegno delle imprese

-	Ammontare delle risorse decentrate variabili (deliberazione G.C. n. 75 del 28.12.2022)	127.938,43				
-	TOTALE risorse decentrate variabili	221.189,25				
	Sesta quota parte del piano di recupero ai sensi del D.L. 06.03.2014 n. 16, come disposto con deliberazione di Giunta camerale n. 2 del 18.01.2019 (destinata a divenire economia di bilancio)	-66.785,45				
	TOTALE risorse decentrate variabili utilizzabili per impieghi	154.403,80				
a)	Impieghi già definiti in applicazione di accordi previgenti	Importo destinato a compensare le specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), così come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004	52.961,00	52.961,00	0,00	
b)		Importo destinato a corrispondere le indennità di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 16.07.1996 al personale inquadrato nelle categorie A e B1 (n. 2 unità)	129,12	129,12	0,00	
c)		Importo destinato al pagamento dell'indennità di centralino	1.148,08	1.148,08	0,00	

d)		Indennità maneggio valori	0,00		0,00
e)		Importo destinato a valorizzare le alte professionalità	3.421,11		3.421,11
e)	Importo destinato ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi e la performance dell'Ente				96.744,49

condividono

la destinazione delle risorse decentrate 2019, come innanzi dettagliata;

considerano

la sottoscrizione della presente intesa, e se ne danno reciprocamente atto, come la realizzazione dei presupposti per l'attribuzione della progressione economica di categoria per l'anno 2019, sulla base delle risultanze documentali al 31.12.2018, con effetto giuridico ed economico dall'1.1.2022, ai sensi dell'art. 16 comma 7 del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.05.2018;

condividono

la quantificazione delle risorse residuali disponibili, pari ad **€.117.744,49**, che è possibile destinare prioritariamente per **€.21.000,00** all'istituto della progressione economica di categoria per l'anno 2019 con effetto giuridico ed economico dall'1.1.2022, come da C.C.D.L. parte normativa 2019 – 2021, e le residue risorse di **€.96.744,49** ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi e la performance dell'Ente;

definiscono

a tutti gli effetti di legge, come segue, gli effettivi utilizzi:

Istituti finanziati	Importo utilizzato	Importo da utilizzare
Progressioni economiche di categoria	188.090,32	21.000,00
Indennità di comparto per la quota a carico del Fondo risorse decentrate	26.537,61	
Importo destinato a valorizzare le alte professionalità		3.421,11
Sesta parte del piano di recupero ai sensi del D.L. 6.3.2014 n. 16, come disposto con deliberazione di Giunta camerale n. 2 del 18.1.2019 (destinata a divenire insussistenza di passivo)	66.785,45	
Importo destinato a compensare le specifiche responsabilità come normate, da ultimo, con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011	52.961,00	
Indennità cat. A e B.1	129,12	
Importo destinato al pagamento delle indennità di rischio, centralino, reperibilità, maneggio valori, come normate, da ultimo, con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011	1.148,08	
Importo destinato ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi e la performance dell'Ente, definito conformemente al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 264 del 23.12.2011		96.744,49
	335.651,58	121.165,60

procedono

alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2019;

Struttura della relazione tecnico-finanziaria (economico – patrimoniale)

La relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è stata suddivisa nei seguenti quattro moduli obbligatori:

1. *Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa*
2. *Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa*
3. *Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa*
4. *Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.*

Modulo 1

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa trova definizione finale nella **deliberazione della Giunta camerale n. 75 del 28.12.2022**, specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare del Fondo in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti.

La sua formale adozione rappresenta la premessa necessaria per l'avvio della contrattazione integrativa.

Si rappresenta, di seguito, la **costituzione delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale per l'anno 2019**.

**RISORSE DECENTRATE
COSTITUZIONE FONDO ANNUALITA' 2019**

ART. 67 C.C.N.L. 21.05.2018		TIPOLOGIA	IMPORTO	Note
RISORSE PARTE STABILE				
A	COMMA 1	a) Risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22.01.2004, relative al 2017 (approvate con deliberazione della Giunta camerale n. 36 del 15.09.2020 - come certificate dal collegio dei revisori)	369.195,08	
		b) incremento di parte stabile ex art. 4, commi 1- 4, C.C.N.L. 09.05.2006 "Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza" . Rapporto per l'anno 2005 pari al 38,88%	8.499,18	
		c) incremento di parte stabile ex art. 8, comma 5, C.C.N.L. 11.04.2008 "Le Camere di Commercio, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41 %, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza" . Rapporto per l'anno 2007 pari al 27,62%	11.500,72	
		d) Incremento ex art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004 comma 7 (0,20% monte salari anno 2001, esclusa la quota relativa alla Dirigenza - stanziato e non utilizzato, nel 2017 , per finanziare incarichi di "alta professionalità"	3.421,11	
	A= a) + b) + c) + d)	Unico importo consolidato delle Risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22.01.2004, relative al 2017	392.616,09	
B	COMMA 1	(a detrarre) Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017	161.392,80	
E	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO, il quale resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi	Risultante dalla differenza tra i due importi sopra indicati (E=A-B)	231.223,29	
EE1	COMMA 2 LETT. A)	Importo, su base annua, pari ad €. 83,20 per le unità di personale destinatarie del C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno 2019 (n. 61 unità di personale non dirigenziale, senza riproporzionamenti per part time)	5.075,20	Risorse extra limite (dichiarazione congiunta n. 5 allegata al C.C.N.L. 21.05.2018, confermata da Aran con nota prot. n. 12878/2018, art. 11 D.L. 14.12.2018, n.135)

EE2	((ART. 79 COMMA 1 LETT. B. C.C.N.L. 16.11.2022)))	Importo, su base annua, pari ad €. 84,50 per le unità di personale destinatarie del C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno 2021 (n. 53 unità di personale non dirigenziale, senza riproporzionamenti per part time)	0,00	Risorse extra limite (dichiarazione congiunta n. 5 allegata al C.C.N.L. 21.05.2018, confermata da Aran con nota prot. n. 12878/2018, art. 11 D.L. 14.12.2018, n.135)
F	COMMA 2 LETT. B)	Importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria. 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. Dato aggiornato al rinnovo C.C.N.L. 16.11.2022 competenza 2019.	23.609,33	Risorse extra limite (dichiarazione congiunta n. 5 allegata al C.C.N.L. 21.05.2018, confermata da Aran con nota prot. n. 12878/2018, art. 11 D.L. 14.12.2018, n.135)
G	COMMA 2 LETT. C)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni <i>ad personam</i> 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	68.970,93	Importo integrale RIA ed assegni <i>ad personam</i> personale cessato entro il 31.12.2018
H	COMMA 2 LETT. E)	Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	
I	COMMA 2 LETT. G)	Importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario	0,00	
L	COMMA 2 LETT. H) E COMMA 5 LETT. A)	incremento risorse necessarie per finanziare il trattamento economico accessorio del personale assunto su posti di nuova istituzione, a seguito di rideterminazione della dotazione organica	0,00	
LL	ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018	Incremento per effetto della riduzione delle risorse destinate alle p.o.	0,00	
		ulteriori risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0,00	
M	TOTALE RISORSE PARTE STABILE	(M=E+F+G+H+I+L+LL) + EE (dal 2019)	328.878,75	
ARTICOLO 67 C.C.N.L. 21.05.2018 RISORSE PARTE VARIABILE		TIPOLOGIA	IMPORTO	Note
N	COMMA 3 LETT. A)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 4, legge n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte dall'art. 4, comma 4, C.C.N.L. 5.10.2001 (contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro; convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali).	0,00	Risorse extra limite

O	COMMA 3 LETT. B)	Quota di risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 06.07.2011 n. 98) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	0,00	Risorse extra limite
P	COMMA 3 LETT. C)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, Avvocatura interna. secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)	0,00	Risorse extra limite
Q	COMMA 3 LETT. D)	Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2 lett. b) , 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 15 giorni. Le risorse confluiscono nel Fondo dell'anno successivo a quello della cessazione dal servizio	1.763,58	Cessazioni anno 2018
R	COMMA 3 LETT. E)	Eventuali risparmi accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 C.C.N.L. 01.04.1999	96.368,61	Aggiornamento C.C.N.L. 16.11.2022. Risorse extra limite
S	COMMA 3 LETT. H) E COMMA 4	Risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte salari 1997 , dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata e motivata in sede di contrattazione integrativa)	16.888,39	
T	COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 LETT. B), COMMA 10	Risorse correlate ad obiettivi - anche di mantenimento - definiti nel Piano della performance o altri strumenti di programmazione della gestione; obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di accorpamento derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. 219/2016	0,00	
U	COMMA 3 LETT. K)	Integrazione alla componente variabile del Fondo a seguito dei trasferimenti di personale in corso d'anno di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito.	0,00	Risorse extra limite
	ARTICOLO 68 C.C.N.L. 21.05.2018			
V	COMMA 1, ULTIMO PERIODO	Quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	28.662,70	Risorse extra limite
Z	TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	(Z= SOMMA da N a V inclusi)	143.683,28	

DECURTAZIONI

W	ART. 1, COMMA 456 legge n. 147/2013	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2014, per cessazioni di personale	0,00		
YY	ART. 67, COMMA 2, LETT. E) C.C.N.L. 21.05.2018	Riduzione componente stabile per effetto di trasferimenti di personale ad altri enti	0,00		
YYY	ART. 67, COMMA 3, LETT. K) C.C.N.L. 21.05.2018	Riduzione componente variabile pro-rata per effetto di trasferimenti nell'anno di personale ad altri Enti	0,00		
K	CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO ANNUALITA' 2019 (totale risorse parte stabile + totale risorse parte variabile-decurtazioni)		(K=M+Z-W-YY-YYY)	472.562,03	633.954,83 T_{K+KK}
KK	AMMONTARE RISORSE DESTINATE NEL 2017 A PP.OO. E AA.PP.	importo di cui alla lett. B, risorse parte fissa		161.392,80	

	RISORSE 2016 COSTITUITE CON DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 60 DEL 29.12.2019	TOTALE RISORSE 2019	
	586.683,49	633.954,83	
Importo, su base annua, pari ad €. 83,20 per le unità di personale destinatario del C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015	0,00	-5.075,20	
Riallineamento PEO C.C.N.L. 2018 e C.C.N.L. 2022 (dichiarazione congiunta n. 5 allegata al C.C.N.L. 21.05.2018, confermata da Aran con nota prot. n. 12878/2018, art. 11 D.L. 14.12.2018, n. 135)	0,00	-8.389,70	
Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 C.C.N.L. 01.04.1999	-99.782,53	-96.368,61	
Quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	-6.842,22	-28.662,70	
Compensi da terzi	-344,97	0,00	
	479.713,77	495.458,62	
	2	*1*	
AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 ed art. 67, comma 7, C.C.N.L.)	479.713,77		
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2019 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016	15.744,85	R = *1*.*2*	
RISORSE 2019 RIDETERMINATE POST DECURTAZIONE ART.23 D.LGS.N.75/2017 TT=T-R	618.209,98	161.392,80	di cui Fondo destinato alle p.o.
		456.817,18	di cui Fondo risorse decentrate

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Programmazione di utilizzo risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, come formalmente concordata in sede di *accordo integrativo*.

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

Alcune poste del Fondo hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione, in quanto intervengono su materie già precedentemente negoziate o non oggetto di negoziazione.

Si tratta in particolare di

- a) costo delle **progressioni economiche orizzontali** giuridicamente già perfezionate all'aprirsi della sessione negoziale;
- b) importo destinato all'**indennità di comparto** per la quota a carico del Fondo risorse decentrate;
- c) importo destinato a compensare le **specifiche responsabilità**, come normate con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011 e aggiornate con contratto di parte normativa 2019/2021;
- d) importo destinato a corrispondere le **indennità al personale inquadrato nella cat. B.1**;
- e) importo destinato al pagamento delle **indennità di rischio, centralino, maneggio valori, reperibilità**, come normate con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011 e aggiornate con contratto di parte normativa 2019/2021;
- f) compensi per incarichi conferiti da terzi ed assegnati al relativo specifico personale (*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*);
- g) progetti ex art. 67 comma 5 C.C.N.L. 21.05.12018 (*parte non pertinente allo specifico accordo illustrato*).

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo specifico sottoposto a certificazione e quindi esplicitati i diversi istituti economici toccati dall'attività negoziale trattati. Si tratta, per il 2019, delle risorse destinate

- prioritariamente per **euro 21.000,00** per il finanziamento dell'istituto della **progressione economica** di categoria per l'anno 2019, sulla base delle risultanze documentali al 31.12.2018, con effetto giuridico ed economico dal 01.01.2022, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.05.2018;
- per le residue risorse di **euro 96.744,49** per il finanziamento degli **incentivi di performance**, ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale prevede, per ciascun dipendente la potenziale attribuzione di una quota - il 30% - delle risorse disponibili a titolo di produttività collettiva (connessa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente) e della quota residua pari al 70% in relazione a tre fattori, opportunamente graduati per categoria: PSO (Performance del Responsabile gerarchicamente superiore), POI (performance degli obiettivi individuali) e PCI (Performance delle capacità professionali individuali).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare e rinviata ad una negoziazione successiva.

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

Si illustrano di seguito le destinazioni e gli impieghi già definiti in applicazione di accordi previgenti:

	Istituti finanziati	Importo utilizzato
Impiego definito	Progressioni economiche di categoria attribuite sulla base di previgenti accordi	188.090,32
Destinazione	Progressione economica anno 2019 decorrenza giuridica ed economica 01.01.2022, ai sensi dell'art. 16, comma 7, del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.05.2018	21.000,00
Impiego definito	Indennità di comparto per la quota a carico del Fondo risorse decentrate	26.537,61
Impiego definito	Importo destinato a valorizzare le alte professionalità	3.421,11
Impiego definito	Sesta quota parte del piano di recupero ai sensi del D.L. 6.3.2014 n. 16, come disposto con deliberazione di Giunta camerale n. 2 del 18.1.2019 (destinata a divenire insussistenza di passivo)	66.785,45
Impiego definito	Importo destinato a compensare le specifiche responsabilità personale cat. D e C, come normate, da ultimo, con contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011	52.961,00
Impiego definito	Indennità cat. A e B.1	129,12
Impiego definito	Importo destinato al pagamento delle indennità di centralino, secondo la normativa vigente	1.148,08
Impiego definito	Importo destinato al pagamento dell'indennità di maneggio valori	0,00
Destinazione	Importo destinato ad incentivare la produttività, il miglioramento dei servizi e la performance dell'Ente, definito conformemente al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 264 del 23.12.2011	96.744,49
		456.817,18

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

Si attesta il rispetto dei seguenti vincoli:

1. Rispetto del principio 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 del Fondo finanziano le progressioni economiche di categoria e l'indennità di comparto per la quota a carico del Fondo, come risulta dal prospetto di destinazione del Fondo sopra riportato. Nell'ambito delle stabili residuano risorse per **€.93.250,82** che vengono destinate al finanziamento di istituti di tipo variabile.

2. Rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli istituti premianti sono applicati nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 264 del 23.12.2011. Di esso si dà atto a partire dal contratto decentrato sottoscritto il 30.12.2011, il quale recepisce le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premieria*, in coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009.

3. Rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa.

I criteri per l'attribuzione di progressione economica di categoria previsti dal contratto decentrato 2019/2021 prevedono

- a) la media delle risultanze della **valutazione complessiva della performance individuale** conseguita in Camera di Commercio di Lecce nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione (a cui è attribuito peso **60%**), come rilevate al termine del ciclo di gestione della performance;
- b) l'**esperienza** maturata negli ambiti professionali della precedente posizione economica con riferimento ai procedimenti e processi amministrativi assegnati (a cui è attribuito peso **20%**);
- c) la **competenza** acquisita nella partecipazione ai procedimenti e processi amministrativi, dimostrata mediante elaborazione di apposite relazioni illustrative, procedure, manuali e linee guida e certificata mediante percorsi formativi sia autorizzati dalla Camera sia effettuati autonomamente purché di durata superiore alle 20 ore e corredati di attestazione di superamento (a cui è attribuito peso **20%**).

Attraverso la destinazione di risorse annuali all'istituto le parti auspicano di raggiungere con tale destinazione nel 2019 almeno il 25% delle posizioni nelle categorie D e C e una posizione nella cat. B

Modulo III

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

Poiché per il 2018 e 2019 si applica il C.C.N.L. Area "Funzioni locali" sottoscritto il 21.05.2018 che opera una diversa disciplina delle risorse decentrate definite dal precedente contratto del 22.01.2004, il confronto delle risorse 2018 e 2019 con quelle degli anni precedenti impone una riclassificazione delle varie componenti del Fondo. L'innovazione di maggiore rilievo è lo scorporo dalle risorse decentrate, a partire dal 2018, delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (nel limite dell'importo destinato a tale finalità nel 2017) che vengono accantonate in un apposito separato Fondo.

Il seguente schema ricognitivo intende consentire all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti (Modulo I - Costituzione del Fondo e Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo) attraverso una integrazione con le voci corrispondenti o analoghe dei Fondi relativi agli anni 2016, 2017 e 2018, già oggetto di intervenuta certificazione.

RISORSE DECENTRATE
RAFFRONTO FONDI ANNUALITA' 2016 - 2017 - 2018 - 2019

ART. 67 C.C.N.L. 21.05.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO ANNO 2019	IMPORTO ANNO 2018	Corrispondente importo certificato anno 2017	Corrispondente importo certificato anno 2016
RISORSE PARTE STABILE					
COMMA 1	Risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, comma 2, C.C.N.L. 22.01.2004, relative al 2017 (approvate con deliberazione della Giunta camerale n. 36 del 15.09.2020 - come certificate dal collegio dei revisori)	369.195,08	369.195,08	369.195,08	369.195,08
	- incremento di parte stabile ex art. 4, commi 1- 4, C.C.N.L. 09.05.2006 "Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza". Rapporto per l'anno 2005 pari al 38,88%	8.499,18	8.499,18	8.499,18	8.499,18
	- incremento di parte stabile ex art. 8, comma 5, C.C.N.L. 11.04.2008 "Le Camere di Commercio, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza". Rapporto per l'anno 2007 pari al 27,62%	11.500,72	11.500,72	11.500,72	11.500,72
	Incremento ex art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004 comma 7 (0,20% monte salari anno 2001, esclusa la quota relativa alla Dirigenza - stanziato e non utilizzato, nel 2017, per finanziare incarichi di "alta professionalità"	3.421,11	3.421,11	13.684,44	10.263,33
COMMA 2 LETT. B)	Importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria. 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.	23.609,33	22.447,31	15.219,63	15.219,63
COMMA 2 LETT. C)	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni <i>ad personam</i> 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	68.970,93	67.207,35	59.287,75	54.973,57
COMMA 2 LETT. A)	Importo, su base annua, pari ad €. 83,20 per le unità di personale destinatarie del C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno 2019 (n. 62 unità di personale non dirigenziale, senza riproporzionamenti per part time)	5.075,20	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento

ART. 67 C.C.N.L. 21.05.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO ANNO 2019	IMPORTO ANNO 2018	Corrispondente importo certificato anno 2017	Corrispondente importo certificato anno 2016
RISORSE PARTE STABILE					
COMMA 2 LETT. E)	Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito , anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
COMMA 2 LETT. G)	Importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario	0,00	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
COMMA 2 LETT. H) E COMMA 5 LETT. A)	incremento risorse necessarie per finanziare il trattamento economico accessorio del personale assunto su posti di nuova istituzione , a seguito di rideterminazione della dotazione organica	0,00	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento

ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018	Incremento per effetto della riduzione delle risorse destinate alle p.o.	0,00	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
	ulteriori risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0,00	0,00	0,00	0,00
		490.271,55	482.270,75	477.386,80	469.651,51
COMMA 1	(a detrarre) Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017	161.392,80	161.392,80	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
TOTALE RISORSE PARTE STABILE	A	328.878,75	320.877,95	477.386,80	469.651,51

ARTICOLO 67 C.C.N.L. 21.05.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO ANNO 2019	IMPORTO ANNO 2018	Corrispondente importo certificato anno 2017	Corrispondente importo certificato anno 2016
RISORSE PARTE VARIABILE					
COMMA 3 LETT. A)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 4, legge n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte dall'art. 4, comma 4, C.C.N.L. 5.10.2001 (contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro; convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali).	0,00	0,00	0,00	0,00
COMMA 3 LETT. B)	Quota di risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 06.07.2011 n. 98) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	0,00	0,00	0,00	0,00
COMMA 3 LETT. C)	Risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, Avvocatura interna. secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)	0,00	0,00	0,00	344,97

ARTICOLO 67 C.C.N.L. 21.05.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO ANNO 2019	IMPORTO ANNO 2018	Corrispondente importo certificato anno 2017	Corrispondente importo certificato anno 2016
RISORSE PARTE VARIABILE					
COMMA 3 LETT. D)	Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2 lett. b) , 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 15 giorni. Le risorse confluiscono nel Fondo dell'anno successivo a quello della cessazione dal servizio	1.763,58	5.354,72	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
COMMA 3 LETT. E)	Eventuali risparmi accertati a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 C.C.N.L. 01.04.1999	96.368,61	100.189,80	100.058,05	99.782,53
COMMA 3 LETT. H) E COMMA 4	Risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte salari 1997 , dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata e motivata in sede di contrattazione integrativa)	16.888,39	16.888,39	16.888,39	16.888,39
art. 15 COMMA 1 LETT. N CCML 01.04.1999	Per le Camere di Commercio in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL del 6.7.1995	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento	0,00	58.551,24
COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 LETT. B), COMMA 10	Risorse correlate ad obiettivi - anche di mantenimento - definiti nel Piano della performance o altri strumenti di programmazione della gestione; obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di accorpamento derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. 219/2016	0,00	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
COMMA 3 LETT. K)	Integrazione alla componente variabile del Fondo a seguito dei trasferimenti di personale in corso d'anno di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito.	0,00	0,00	importo non previsto dal contratto di riferimento	importo non previsto dal contratto di riferimento
ARTICOLO 68 C.C.N.L. 21.05.2018					
COMMA 1, ULTIMO PERIODO	Quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	28.662,70	20.976,22	0,00	0,00
TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	B.1	143.683,28	143.409,13	116.946,44	175.567,13
	C Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	161.392,80	161.392,80		
Totale risorse (A + B.1 + C)		633.954,83	625.679,88	594.333,24	645.218,64

Riduzione risorse variabili per applicazione norme contenimento spesa		-15.744,85	-17.572,41	-4.298,09	-58.535,15
RISORSE PARTE VARIABILE RIDETERMINATE	B.2	127.938,43	125.836,72	112.648,35	117.031,98
Totale risorse rideterminate (A + B.2 + C)		618.209,98	608.107,47	590.035,15	586.683,49
di cui	Fondo p.o.	161.392,80	161.392,80		
	Fondo risorse decentrate non p.o.	456.817,18	446.714,67		

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce “limiti di spesa” sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le “destinazioni” fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative “risorse” fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione. Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati e risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria dà conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatoria della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

I limiti di spesa del Fondo operanti per il 2019 sono dettati dall'art.23 del D.Lgs.25.05.2017 n.75 - “Decreto Madia” - il quale, al comma 2, dispone che “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**”.

Per effetto della riforma Madia, infatti, dall'1.1.2017 viene eliminato l'obbligo di riduzione del Fondo in conseguenza delle diminuzioni del personale, in quanto viene contestualmente abrogato l'art.1, comma 236 della legge n.208/2015, per effetto del comma 2 dell'art.23 sopra citato.

Con deliberazione di Giunta camerale n.60 del 29.11.2019 è stato definito il Fondo risorse decentrate riferito al 2016 del personale non dirigenziale, da utilizzare quale confronto per la determinazione del limite 2017; il Collegio dei Revisori dei conti, nella riunione del 24.02.2020 (verbale n.28) ha attestato che il Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigenziale per l'anno 2016 è stato costituito in conformità alla normativa vigente.

Si evidenzia che, con l'entrata in vigore della nuova disciplina delle risorse decentrate di cui al C.C.N.L. 2018, a partire dall'annualità 2018 il limite delle risorse 2016 va applicato sul totale delle risorse di cui all'art. 67 (risorse decentrate) e di quelle previste nell'apposito Fondo per posizioni organizzative (dal 2018 oggetto di apposito accantonamento).

In osservanza dell'art.23, comma 2 della legge 75/2017 sopra richiamata, è stato necessario apportare alle risorse complessive 2019 (determinate in €.**633.954,83** attraverso una diretta applicazione, per le varie poste, delle norme contrattuali), **la riduzione di €.15.744,85** (a seguito del confronto con le risorse 2016 – al netto delle risorse extra limite), come dettagliato nel prospetto di costituzione del Fondo.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato

La disposizione concernente il rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno 2010, ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 I parte, non opera per l'anno 2019.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie (*patrimoniali*) dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Si rappresentano di seguito gli impieghi da liquidare alla luce dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 30.12.2022 e dei contratti individuali per incarichi di posizione organizzativa sottoscritti per il 2022.

Impieghi da liquidare/accantonare			
Fondo risorse decentrate 2019 - deliberazione G.C. n. 75 del 28.12.2022		Fondo posizioni organizzative 2018 - deliberazione G.C. n. 47 del 03.10.2022	
€.240.434,41			
€.187.951,05		52.483,36	
Progressioni economiche di categoria anno 2019, decorrenza giuridica ed economica 01.01.2022	€.21.000,00	Massima retribuzione di risultato erogabile a personale incaricato anno 2019 (da liquidare sulla base delle risultanze del ciclo di valutazione della performance)	€.30.018,85
Sesta quota parte del piano di recupero ai sensi del D.L. 6.3.2014 n.16, come disposto con deliberazione di Giunta camerale n.2 del 18.1.2019 (destinata a divenire insussistenza di passivo)	€.66.785,45	Residuo non utilizzato anno 2019 (riportato a nuovo)	€.10.576,20
Importo destinato a valorizzare le alte professionalità <i>(da accantonare)</i>	€.3.421,11	Retribuzione di posizione per posizione organizzativa prevista (disposizione generale adottata con ordine di servizio n. 13 del 24.05.2019) e non coperta nel 2019 da titolare effettivo ma assegnata <i>ad interim</i> <i>(riportata a nuovo)</i>	€.11.888,31
Importo massimo destinato ad incentivare la produttività, il miglioramento dei	€.96.744,49		

servizi e la performance dell'Ente (da liquidare sulla base delle risultanze del ciclo di valutazione della performance)			
--	--	--	--

L'esistenza della copertura per gli impieghi da liquidare/accantonare si evince dal seguente prospetto che evidenzia la disponibilità in bilancio rilevata dal passivo patrimoniale al 31.12.2022 e sussistente alla data odierna:

Conto 244060 – Debiti verso personale Fondo risorse decentrate personale non responsabile p.o. anno 2018 (Atto di liquidazione performance prot. n. 28768 del 14.12.2022).	€.28.662,70
Conto 244044 – Debiti verso personale Fondo risorse decentrate anno 2017 (Alte professionalità – non utilizzate per altre finalità)	€.3.421,11
Conto 244049 - Debiti verso personale Fondo risorse decentrate anno 2019	€.246.592,55
Valore complessivo utilizzabile a copertura	€. 278.676,36

A conferma dell'esistenza della copertura si riporta nel seguente prospetto il valore di costituzione e di destinazione del Fondo il quale viene sistematicamente confrontato con gli oneri imputati nel tempo a tale titolo e le somme iscritte in bilancio a seguito delle approvazioni effettuate nell'esercizio 2019 e 2020.

		Fondo risorse decentrate 2019 deliberazione C.C. n. 11 del 14.12.2018 e determinazione dirigenziale n. 92 del 28.5.2020. Fondo posizioni organizzative 2019 deliberazione G.C. n. 75 del 28.12.2022 Totale		
		462.975,32	161.392,80	624.368,12
		Utilizzi		
27/2019	Ributuzione personale camerale GENNAIO 2019	- 16.749,73	- 7.809,49	- 24.559,22
129/2019	Ributuzione personale camerale FEBBRAIO 2019	- 16.753,17	- 7.772,44	- 24.525,61
225/2019	Ributuzione personale camerale MARZO 2019	- 16.748,40	- 7.739,97	- 24.488,37
362/2019	Ributuzione personale camerale APRILE 2019	- 16.743,21	- 7.913,77	- 24.656,98
506/2019	Ributuzione personale camerale MAGGIO 2019	- 16.775,26	- 5.195,12	- 21.970,38
661/2019	Ributuzione personale camerale GIUGNO 2019	- 16.580,67	- 10.294,35	- 26.875,02

820/2019	Retribuzione personale camerale LUGLIO 2019	- 22.866,88	- 9.280,80	- 32.147,68
971/2019	Retribuzione personale camerale AGOSTO 2019	- 21.040,30	- 9.245,63	- 30.285,93
1120/2019	Retribuzione personale camerale SETTEMBRE 2019	- 21.269,66	- 9.280,80	- 30.550,46
1276/2019	Retribuzione personale camerale OTTOBRE 2019	- 20.684,52	- 8.063,84	- 28.748,36
1464/2019	Retribuzione personale camerale NOVEMBRE 2019	- 23.052,13	- 7.857,50	- 30.909,63
1471/2019	Retribuzione personale camerale XIII 2019	- 14.328,35	- 8.945,87	- 23.274,22
1661/2019	Retribuzione personale camerale DICEMBRE 2019	- 20.395,24	- 8.291,29	- 28.686,53
	Indennità di responsabilità uffici cat. C e D, indennità maneggio valori e centralinista – anno 2018 – liquidate in corso d'anno sul conto 121528 (personale c/anticipi)	- 23.775,05	-	- 23.775,05
	Ritenute Brunetta imputate	- 1.013,16	- 1.218,57	- 2.211,57
	Ritenute Brunetta da imputare (dicembre 2019)			- 20,16
	Indennità maneggio valori e centralinista – liquidazione Gennaio 2020	- 90,40	-	- 90,40
	Totale somme utilizzate	- 268.866,13	- 108.909,44	- 377.775,57
	Risorse disponibili a copertura nel passivo patrimoniale rispetto alle approvazioni 2019	194.109,19	52.483,36	246.592,55

Lecce, 06.02.2023

LC

Il Segretario Generale

(dr. Francesco De Giorgio)



Firmato digitalmente da:
DE GIORGIO FRANCESCO
Firmato il 06/02/2023 14:35
Seriale Certificato: 1686349
Valido dal 17/08/2022 al 17/08/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA