



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ANNO 2021  
RELATIVA AL CCDI  
Annualità economica 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNUALITA' 2021

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione CCDI	Preintesa: 26.08.2021 Contratto: 04.11.2021	
Periodo temporale di vigenza	Annualità economica 2021	
Composizione della Delegazione Trattante	<p><u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Vice – Segretario Generale</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL, C.S.A., RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: C.I.S.L. FP – FP C.G.I.L. - RSU del contratto: C.I.S.L. FP – FP C.G.I.L. - RSU</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</li> <li>- Materie oggetto del presente contratto decentrato</li> <li>- Quantificazione delle risorse</li> <li>- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</li> <li>- Criteri per l'attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale (incentivante) e della retribuzione di risultato</li> <li>- Differenziazione del premio individuale</li> <li>- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali</li> <li>- Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis)</li> <li>- Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1)</li> <li>- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</li> <li>- Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000</li> </ul>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 09.09.2021 (CCDI e fondo 2021)</i></p> <p>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli <i>Nessun rilievo</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato il 29.01.2021 (delibera n. 9), mentre i precedenti sono stati approvati il 31.01.2020 e 13.03.2019 per la C.C.I.A.A. PNUD di recente</i></p>



		<p><i>istituzione per accorpamento, mentre rispettivamente nelle date del 27.01.2011, 31.01.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017, 30.01.2018 per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e nelle date del 18/10/2011, 27/01/2012, 25/01/2013, 30/01/2014, 29/01/2015, 29/01/2016, 23/01/2017, 25/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Udine.</i></p> <p><i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza adottato il 25.03.2021 (con deliberazione di Giunta n. 37), mentre i precedenti sono stati approvati nelle date del 31.01.2020 e 31.01.2019 per la C.C.I.A.A. PNUD di recente istituzione per accorpamento, mentre rispettivamente nelle date del 21.12.2010, 15.03.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017, 31/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e nelle date del 28/01/2011, 27/01/2012, 25/01/2013, 31/01/2014, 29/01/2015, 25/01/2016, 30/01/2017, 30/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Udine</i></p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati assolti in via sistematica dalle CCIAA accorpate, come risulta dalla documentazione disponibile ai seguenti link <a href="https://www.pn.camcom.it/">https://www.pn.camcom.it/</a> per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e <a href="https://www.ud.camcom.it/">https://www.ud.camcom.it/</a> per la C.C.I.A.A. di Udine e, per la C.C.I.A.A. PNUD di recente istituzione per accorpamento, nella propria sezione Amministrazione Trasparente disponibile al seguente link <a href="https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente">https://www.pnud.camcom.it/amministrazione-trasparente</a></i></p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09? La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata il 30.04.2021 con delibera n. 3 e validata dall'OIV il 10.06.2021. Risultano approvate e validate anche le precedenti Relazioni 2019 e 2018 relativa alla neo-istituita CCIAA PNUD e 2011-2017 relative alle ex C.C.I.A.A. di Pordenone e di Udine.</i></p>
Eventuali osservazioni		



Modulo 2

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

Articolo 1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Pordenone/Udine, compreso quello a tempo determinato ed in somministrazione a tempo determinato</li><li>- Si individua la durata e la decorrenza (parte economica 2021)</li><li>- Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI.</li><li>- Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di una nuova norma di legge che detti norme incompatibili con il presente CCDI.</li></ul>
Articolo 2	Si elencano le materie oggetto del CCDI, già riportate nel Modulo 1
Articolo 3	Si richiamano i principi/criteri che ispirano la CCIAA nel: <ol style="list-style-type: none"><li>1. quantificare le risorse annuali accessorie, suddivise in stabili e variabili;</li><li>2. consolidare le risorse stabili relative al 2017 come quantificate dalle CCIAA accorpate e rispettare i vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa;</li><li>3. utilizzare le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 (1,2% del monte salari 1997) eventualmente messe a disposizione dall'Ente, confermando la volontà di procedere al loro utilizzo.</li><li>4. Si dà atto:<ol style="list-style-type: none"><li>a) dell'intervenuta riduzione, per la sola annualità 2021, delle risorse stanziare in bilancio per il finanziamento delle posizioni organizzative, con incremento in misura corrispondente delle risorse decentrate disponibili da destinare al trattamento economico accessorio del personale non dirigente;</li><li>b) dell'incremento delle risorse del fondo con i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogato nel corso dell'esercizio 2020 al personale in smart working ai sensi dell'art. 1, comma 870 della L. n. 178/2020.</li></ol></li></ol>
Articolo 4	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Si definiscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili, in base alle seguenti finalità, confermando quelli già definiti con il CCDI del 12.10.2020:<ol style="list-style-type: none"><li>a) premi correlati alla performance individuale (incentivante/differenziazione premio individuale, comprendendovi anche la retribuzione di risultato delle PO), nel pieno rispetto dei principi di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati (principi già presenti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente approvato in data 30.01.2020 e revisionato in data 29.01.2021);</li><li>b) compensi per trattamenti economici accessori (indennità), confermando, per le nuove indennità previste dal CCNL 21.05.2018, i criteri, le fattispecie, i valori e il procedimento (specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro);</li><li>c) progressioni economiche orizzontali: si confermato i criteri per assicurare l'applicazione dell'istituto in linea con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, per l'annualità 2020: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.</li></ol></li></ol> <p>Si introduce un nuovo criterio per la distribuzione delle risorse relative ai compensi di cui al punto 1. lettera a): ripartizione delle relative risorse a disposizione – ottenute dopo aver detratto le risorse di cui al punto 1, lett. b) e c) nonché le risorse destinate al premio individuale di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 – per Area dirigenziale e Uffici in staff, in base al criterio della unità a tempo pieno equivalente presenti nel corso dell'anno nella singola Area e nel singolo Ufficio (tenendo conto del personale a tempo pieno, di quello a tempo parziale nonché dei mesi di presenza)</p>
Articolo 5	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Si prende atto dei principi fondamentali che presiedono il Sistema di valutazione e incentivazione del personale.</li><li>2. Si richiamano i criteri di ripartizione della quota del Fondo destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale, sulla base del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e</li></ol>



	<p>s.m.i.:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- quota parte per la valutazione dei risultati (performance di Ente e performance ambito organizzativo);</li><li>- quota parte per la valutazione della componente apporto/comportamenti (apporto qualitativo agli obiettivi/attività della U.O. e comportamenti /capacità)</li><li>- si prevede in più, per gli incaricati di posizione organizzativa, una quota parte destinata alla valutazione di obiettivi individuali.</li></ul> <p>3.4. Si stabilisce che, in ogni caso, il diritto al conseguimento del compenso incentivante e della retribuzione di risultato si acquisisce a fronte di una presenza effettiva minima in servizio nel corso dell'anno e, da un lato, con un livello minimo di conseguimento degli obiettivi e, dall'altro, per la parte concernente i comportamenti/capacità/apporto, a fronte di una "valutazione positiva".</p> <p>5. Si introducono i criteri per distribuire la quota parte di retribuzione di risultato aggiuntiva per le PO, legata alla disponibilità di ulteriori risorse derivanti dal mancato utilizzo delle stesse per vacanza di altre posizioni (escluse quelle destinati agli incarichi ad interim): le PO interessate sono quelle chiamate a garantire la prosecuzione di specifici progetti/adempimenti e/o attività proprie delle posizioni vacanti; la distribuzione delle risorse disponibili avviene pesando numero, complessità e durata dei progetti/adempimenti e/o attività svolte/assegnate.</p>
Articolo 6	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Si stabilisce che la maggiorazione del premio individuale venga attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione della "componente apporto/comportamenti" più elevata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.</li><li>2. Si stabilisce la misura della maggiorazione (30% del valore medio pro-capite dei premi).</li><li>3. Si stabiliscono i criteri di individuazione del personale destinatario</li></ol>
Articolo 7	<p>Vengono disciplinati i criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali, nei limiti delle risorse destinate annualmente a tale finalità dall'ente e nel rispetto dei principi di cui all'art. 23 del D.lgs. n. 150/09. Gli ambiti di valutazione presi in considerazione sono: 30 punti per valutazione competenze/capacità/ comportamenti sulla base di schede che verranno predisposte e 70 punti per valutazione risultati d'ufficio conseguiti nell'ultimo triennio</p>
Articolo 8	<p>Si conferma la disciplina delle misure e dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro – maneggio valori, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018. L'indennità è attribuita al personale adibito al servizio di cassa, in base ai valori annui maneggiati ed alle giornate di svolgimento del servizio.</p>
Articolo 9	<p>Si confermano i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1), la cui esplicitazione, con i relativi importi massimi, viene riportata nell'allegato sub A). L'indennità è attribuita dal dirigente, è correlata a specifiche responsabilità assunte e concretamente esercitate non già previste dalla declaratoria del profilo professionale di appartenenza. E' attribuita mensilmente, in relazione alla presenza in servizio.</p>
Articolo 10	<p>Vengono disciplinati i criteri generali per la distribuzione delle risorse a disposizione a titolo di welfare integrativo</p>
Articolo 11	<p>Le parti concordano di confermare anche per il 2021 l'elevazione del monte ore di lavoro straordinario fino a 450 ore annue per l'addetto della sede di Udine dell'Area Segreteria svolgente mansioni di autista.</p>
Articolo 12	<p>Si disciplinano le norme finali e transitorie.</p>

## **b) Effetti abrogativi impliciti**

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.



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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materie di meritocrazia e premialità in quanto, ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i principi e le modalità contenute nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato con deliberazione n. 8 del 29.01.2021.

In particolare, la valutazione della performance individuale del personale non dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O.), mentre la quota relativa alla valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione della "qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza" nonché alla valutazione di specifici comportamenti/capacità organizzative. La valutazione della performance individuale del personale incaricato di PO è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali.

Personale delle categorie:

Peso	Componente Risultati		Componente Apporto/Comportamenti		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Comportamenti /capacità	
Categoria D	10	40	20	30	100
Categoria C	10	30	20	40	100
Categoria A-B	10	20	20	50	100

Incaricati di posizione organizzativa

Peso	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
Peso	15	55	10	20	100

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

In adempimento con quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, come revisionato dal D.Lgs. n. 74/17, la contrattazione decentrata prevede l'attribuibilità del beneficio ad una quota limitata di dipendenti, ritenuti più meritevoli in base alla valutazione:

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



Il contenimento delle risorse messe a disposizione per le finalità in argomento, unitamente al rispetto della limitazione del numero dei beneficiari richiesto dalla normativa (41%) considerando a tal fine tutte le PEO attribuibili nel corso del 2021, consentono di rispettare il principio di selettività del beneficio.

Si esclude qualsivoglia automatismo come l'anzianità di servizio.

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

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

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

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

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

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

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

Nessuna.



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**Modulo 1**

**La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Alla data di predisposizione della presente Relazione, la Camera di Commercio ha provveduto a determinare il Fondo per l'anno 2021, tenendo conto delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 57 del 15/04/2021, nei seguenti termini:

con determinazione del Dirigente dell'Area Servizi di Supporto n. 52 del 29/03/2021, così come integrata da successiva determinazione n. 80 del 21/05/2021, si è provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, in linea con le disposizioni di cui al nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018. Per quanto concerne l'importo unico consolidato, l'importo viene confermato nella somma degli importi unici consolidati stabiliti dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, così come certificati dai rispettivi organi di controllo. Il Fondo in argomento, unitamente all'importo a bilancio destinato a remunerare la retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, rispetta il limite introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, rappresentato, nel caso della neo-istituita C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, dalla somma dei fondi costituiti per l'anno 2016 dalle C.C.I.A.A. accorpate (€ 781.444,83).

Il Fondo risorse decentrate 2021, nella sua versione sopra richiamata, trova copertura nel bilancio preventivo 2021, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 17 del 18/12/2020, successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio camerale n. 9 del 27/07/2021. Stessa attenzione sarà osservata in sede di eventuale revisione del Fondo medesimo.

**Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Risorse storiche consolidate

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

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. a) Incremento € 83,20 personale presente al 31/12/2015 nelle ex C.C.I.A.A.	3.577,60	6.572,80	<b>10.150,40</b>
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. b) Differenziali PEO	4.402,63	8.724,69	<b>13.127,32</b>
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.2 lett. c) Incrementi R.I.A.: - personale cessato nelle ex C.C.I.A.A. periodo 2017-2018 - dipendenti cessati nel corso del 2019 - dipendenti cessati nel corso del 2020	679,07	1.024,34	<b>1.703,41</b> <b>3.305,54</b> <b>6.010,04</b>
<b>TOTALE</b>			<b>34.296,71</b>

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>662.579,88</b>
-------------------------------	-------------------



**Sezione 2 – Risorse variabili**

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

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. d) Una tantum frazioni RIA: - dipendente cessato il 31/03/2020 - dipendente cessato il 30/04/2020 - dipendente cessato il 30/11/2020 - dipendente cessato il 30/11/2020			1.110,83 693,58 75,61 107,82
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. h) 1,2% monte salari anno 1997 (1)			12.235,54
<b>TOTALE</b>			<b>14.223,38</b>

(1) Il monte salari 1997, al netto della dirigenza, ammonta ad € 3.058.885,41 quale somma dei monte salari delle ex C.C.I.A.A. di Udine e Pordenone, per una possibilità di incremento massima di € 36.706,63. Nella sessione negoziale è stata inserita la quota pari allo 0,40%, come da linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 57 del 15/04/2021.

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

Descrizione	Ex C.C.I.A.A. PN	Ex C.C.I.A.A. UD	C.C.I.A.A. PNUD
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. e) - Risparmi lavoro straordinario			24.210,62
CCNL 21.05.2018 art. 68 c.1 - Risorse stabili residue non utilizzate nel 2020			8.780,16
CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 3 lett. c) - Risparmi derivanti da buoni pasto non erogati al personale nel corso del 2020 (art. 1, c. 870 L. 178 del 30.12.20			4.006,50
<b>TOTALE</b>			<b>36.997,28</b>

Con riferimento all'integrazione di cui all'art. 67, c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 relativa alle risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, si precisa che l'importo indicato di € 4.006,50 è relativo ai risparmi dei buoni pasto non erogati nell'anno 2020 che, ai sensi dell'art. 1, comma 870 della L. 178/2020 (Legge di bilancio 2021) possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. Tale importo, che si sottopone alla certificazione del Collegio dei Revisori nell'ambito della presente relazione, corrisponde alla differenza tra le risorse risultanti dallo stanziamento definitivo del bilancio di previsione 2020 (comprensivo di tutte le variazioni di bilancio: deliberazioni di Consiglio camerale n.ri 26 del 19/12/2019 preventivo, 8 del 31/07/2021 e 16 del 18/12/2021) relativo al conto 325104 "Spese servizio mensa" e la spesa sostenuta per i buoni pasto attribuiti al personale nell'anno 2020, come risultante dal bilancio consuntivo approvato con deliberazione di Consiglio camerale n. 2 del 30/04/2021 ed evidenziato nel sottostante prospetto riepilogativo, in linea con quanto stabilito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 11 del 09/04/2021.

Conto	Stanziamento bilancio di previsione 2020	Previsione asestata	Spesa sostenuta	Differenza a disposizione
325104 – Spese servizio mensa	71.032,00	44.032,00	40.025,50	4.006,50

<b>Totale risorse variabili comprensive delle risorse non utilizzate nel 2020</b>	<b>51.220,66</b>
---	------------------



### **Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo**

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

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

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

<b>Descrizione</b>	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 781.444,83	-- <b>15.084,18</b>

### **Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Le risorse correlate ai risparmi dell'anno precedente risultano essere già certificate nell'anno 2020.

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2021</b>
Risorse stabili	782.305,63
Risorse stabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (art. 67, comma 2, lett. a) e b) C.C.N.L. 21.05.2018	23.277,72
Risorse variabili	14.223,38
Risorse variabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	36.997,28
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-15.084,18
Risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)	- 143.003,47
<b>Totale generale sottoposto a certificazione</b>	<b>698.716,36</b>

### **Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.



## Modulo 2

### Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Nell'ambito delle direttive impartite alla delegazione trattante, la Giunta camerale, con deliberazione n. 57 del 15/04/2021, ha stabilito che, unicamente per l'anno 2021, le risorse stanziare in bilancio per il finanziamento delle posizioni organizzative (pari ad € 143.003,47 – si veda prospetto di cui alla sezione 4 del Modulo 1) vengano ridotte dell'importo di € 9.700,00=, corrispondente ad una parte del trattamento economico accessorio di alcune posizioni organizzative non coperte nel corso dell'anno, con incremento in misura corrispondente delle risorse decentrate disponibili da destinare al trattamento economico accessorio del personale non dirigente (pari ad € 698.716,36.- si veda prospetto di cui alla sezione 4 del Modulo 1), così come consentito dall'art. 15, comma 7 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018; per quanto concerne l'utilizzo di tali risorse, considerato che la volontà manifestata è quella di ridurre il finanziamento delle posizioni organizzative solo per l'anno 2021, per esse la Giunta camerale ha espresso l'avviso di destinarle alla differenziazione del premio individuale (compreso nei premi correlati alla *performance*). Pertanto, l'importo complessivo delle risorse decentrate destinate al personale dipendente risulta pari ad € 708.416,36 (€ 698.716,36 + 9.700,00).

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

Descrizione	Anno 2021
Indennità di comparto	43.706,11
Progressioni economiche orizzontali	298.403,45
<b>Totali</b>	<b>342.109,56</b>

### Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Descrizione	Anno 2021
Indennità condizioni lavoro - maneggio valori	7.500,00
Indennità specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 70 quinquies, c.1)	28.656,25
Progressioni economiche orizzontali	18.000,00
Premi correlati alla performance individuale	312.150,55
<b>Totali</b>	<b>366.306,80</b>

### Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Anno 2021
	--

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

Descrizione	Anno 2021
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	342.109,56
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	366.306,80
Destinazioni ancora da regolare	--
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>708.416,36</b>

### Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.



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

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

Le risorse stabili per l'anno 2020 sono superiori alle destinazioni di utilizzi aventi natura certa e continuativa, riportate nella tabella di cui alla sezione n. 1, nonché nella tabella di cui alla sezione n. 2, specificamente riconducibili alle diverse "indennità". Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con le risorse stabili; permane un differenziale positivo che viene utilizzato in parte per attribuire le PEO di competenza del 2021 ed il residuo va ad alimentare i Premi correlati alla performance individuale:

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2021</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	805.583,35
Risorse destinate alle PO (a bilancio)	143.003,47
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	342.109,56
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 2 (indennità e PEO)	54.156,25
Differenza a disposizione per la destinazione delle risorse stabili/variabili	266.314,07

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL; in particolare la produttività è erogata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato con delibera n. 8 del 29.01.2021, in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09 e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.

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

Per l'anno 2021, i criteri previsti dal contratto integrativo decentrato relativi alla quota limitata di possibili beneficiari (41% del personale avente diritto), al collegamento ai risultati del sistema di valutazione dell'Ente e alla valutazione delle competenze (come richiesto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09), consentono di assicurare la selettività dell'istituto.



### Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2020	Anno 2021	Diff. 2021-2020
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	799.909,98	805.583,35	5.673,37
Dedotte le risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)	- 143.003,47	- 143.003,47	0,00
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	12.819,11	14.223,38	1.404,27
Totale parziale	669.725,62	676.803,26	7.077,64
Totale somme escluse dalle riduzioni (risorse non spese anno precedenti e risparmi lavoro straordinario)	6.408,15	36.997,28	30.589,13
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	- 8.006,54	-15.084,18	7.077,64
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>668.127,23</b>	<b>698.716,36</b>	<b>30.589,13</b>

### Modulo 4

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

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

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

Nell'unità di budget (n. 321006 - Retribuzione di posizione e risultato PO) è invece valorizzata la somma di 133.304,00 destinata agli incarichi di posizione organizzativa, già decurtata della somma destinata al fondo risorse decentrate per la sola annualità 2021 (143.003,47 – 9.700,00).

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

Per l'anno 2021 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 17 del 18/12/2020, successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio camerale n. 9 del 27/07/2021, prevede una somma di € 373.016,00 nell'unità di budget n. 321017 - Risorse dec. dipendenti e indennità varie, a cui è da aggiungere la quota parte delle progressioni orizzontali preventivate per € 298.403,45, imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria, per un totale di € 671.419,45, a cui si aggiunge la disponibilità di € 8.780,16 a titolo di somme non spese nel 2020 rinviate al 2021 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2020 (nei residui 2020 sono comprese altresì € 24.210,62 a titolo di economie del lavoro straordinario ed € 4.006,50 quali risparmi derivanti da buoni pasto non erogati al personale nel corso del 2020).



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

Il limite di spesa del Fondo relativo all'anno 2020 risulta rispettato come si evince dai dati sotto riportati che confrontano il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con l'effettivo utilizzo delle risorse nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione.

	DESTINAZIONE	PAGAMENTI EFFETTUATI	PAGAMENTI DA EFFETTUARE NON ANCORA QUANTIFICATI	RISPARMI 2020	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2020 UTILIZZABILI NEL 2021 (art. 68.c. 1 CCNL 21.05.18)
COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	272.595,80	272.595,80		0,00	0,00	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	332.970,08	328.886,50	0,00	4.083,58		4.083,58
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (maneggio valori, turno, reperibilità, disagio) - ART. 70 bis CCNL 2016-2018	7.500,00	5.370,78	0,00	2.129,22		2.129,22
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies, commi 1 e 2 CCNL 2016-2018	19.554,23	18.068,86	0,00	1.485,37	156,46	1.328,91
INDENNITA' DI COMPARTO	46.707,12	45.125,72		1.581,40	342,95	1.238,45
<b>TOTALI</b>	<b>679.327,23</b>	<b>397.451,86</b>		<b>9.279,57</b>	<b>499,41</b>	<b>8.780,16</b>

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2020 risulta superiore all'utilizzo consuntivato delle relative risorse in sede di gestione.

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

Come già riportato nella Sezione 1 del presente Modulo, il Fondo 2021 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 17 del 18/12/2020, successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio camerale n. 9 del 27/07/2021, con l'aggiunta delle somme non spese nel 2020 disponibili nel bilancio consuntivo del 2020.

Udine, data di sottoscrizione

IL DIRIGENTE  
AREA SERVIZI DI SUPPORTO  
*Dott.ssa Maria Lucia Pilutti*