



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ANNO 2022  
RELATIVA AL CCDI  
Parte giuridica 2022-2024 – Parte economica – anno 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNUALITA' 2022

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: 04.07.2022 Contratto: 20.09.2022	
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica 2022-2024 – Parte economica – anno 2022	
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>- 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</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	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data 07/07/2022 (CCDI e fondo 2022)</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	<p>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Piano della Performance 2022-2024 è in fase di</i></p>



contrattazione	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>predisposizione nell'ambito della redazione del P.I.A.O. proposto in approvazione nella seduta della prossima Giunta dell'08/07/2022, mentre i precedenti sono stati approvati il 29.01.2021, il 31.01.2020 e il 13.03.2019 per la C.C.I.A.A. PNUD di recente 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>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza adottato il 25.01.2022 (con deliberazione di Giunta n. 24), mentre i precedenti sono stati approvati nelle date del 25.03.2021, 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>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? <i>Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati assolti in via sistematica dalle CCIAA accorpate, come risulta dalla documentazione disponibile ai seguenti link <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>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09? <i>La Relazione sulla Performance 2021 è stata approvata il 29.04.2022 con deliberazione di Consiglio n. 2 e validata dall'OIV il 26.05.2022. Risultano approvate e validate anche le precedenti Relazioni 2020, 2019 e 2018 relative 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 giuridica 2022–2024 e parte economica 2022)</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: dell'intervenuta riduzione, per la sola annualità 2022, 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></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 04.11.2021:<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 da ultimo in data 25.01.2022);</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 2022: 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><li>2. Si conferma il 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)</li></ol>
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 s.m.i.:<ul style="list-style-type: none"><li>- quota parte per la valutazione dei risultati (performance di Ente e performance ambito organizzativo);</li></ul></li></ol>



	<ul style="list-style-type: none"><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. 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>
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) e la sua distribuzione ai dipendenti meritevoli a livello di area dirigenziale, in base al criterio delle unità a Tempo Pieno Equivalente.</li><li>3. Si stabiliscono i criteri di individuazione del personale destinatario</li></ol>
Articolo 7	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
Articolo 8	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.
Articolo 9	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.
Articolo 10	Vengono disciplinati i criteri generali per la distribuzione delle risorse a disposizione a titolo di welfare integrativo
Articolo 11	Viene concordato di valutare la fattibilità dell'avvio di una sperimentazione temporanea volta a verificare l'impatto organizzativo derivante dall'aumento della fascia flessibile al mattino
Articolo 12	Le parti concordano di confermare anche per il 2022 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.
Articolo 13	Si disciplinano le norme finali e transitorie.

#### **b) Effetti abrogativi impliciti**

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.



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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materie di meritocrazia e premialità in quanto, ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i 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 deliberazioni n. 8 del 29.01.2021 e 26 del 25.01.2022.

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 2022, 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.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che la pianificazione strategica triennale venga definita con il Piano della Performance triennale a cui fa seguito la programmazione operativa degli uffici, 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.

La pianificazione strategica e la programmazione operativa relativa all'anno 2022 è stata condizionata dalla normativa sopravvenuta – DL n. 80/21 – che ha introdotto dal 2022 un nuovo strumento di pianificazione chiamato Piano Integrato di Attività e Organizzazione – la cui approvazione è prevista per il 08.07.2022 – con il quale conseguire una logica di pianificazione integrata e organica, che permetta di offrire una visione complessiva di tutti gli elementi che costituiscono l'impianto programmatico dell'Ente, assicurandone la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca. La logica di pianificazione integrata prevede sostanzialmente che il nucleo informativo iniziale sia costruito a partire dal livello strategico, nel quale viene illustrato il "valore pubblico" che l'Ente intende creare, a cui sono correlati gli obiettivi operativi e nel quale trovano collocazione anche dimensioni del contrasto alla corruzione, della trasparenza e delle pari opportunità. I restanti item di programmazione – interventi organizzativi, fabbisogno del personale, semplificazione delle procedure ecc. - vengono, quindi, a configurarsi come degli "interventi organizzativi a supporto" del raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, nel senso che sono intesi come funzionali al perseguimento delle finalità generali dell'Ente. Il nuovo Piano va ad assorbire i documenti di pianificazione precedentemente disciplinati, tra i quali il richiamato Piano della Performance.

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 2022

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 2022, tenendo conto delle linee di indirizzo stabilite dalla Giunta con provvedimento n. 87 del 27/05/2022, nei seguenti termini:

con determinazione del Dirigente dell'Area Servizi di Supporto n. 36 del 21/03/2022, così come integrata da successiva determinazione n. 80 del 15/06/2022, si è provveduto a determinare il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022, in linea con le disposizioni di cui al 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 2022, nella sua versione sopra richiamata, trova copertura nel bilancio preventivo 2022, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 14 del 21/12/2021. 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 - dipendenti cessati nel corso del 2021	679,07	1.024,34	<b>1.703,41</b> <b>3.305,54</b> <b>6.010,04</b> <b>1.129,09</b>
<b>TOTALE</b>			<b>35.425,80</b>

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>663.708,97</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 31/03/2021 - dipendente cessato il 30/06/2021			170,95 450,58
CCNL 21.05.2018 art. 67 c.3 lett. h) 1,2% monte salari anno 1997 (1)			12.235,54
<b>TOTALE</b>			<b>12.857,07</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. 87 del 27/05/2022.

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			17.464,63
CCNL 21.05.2018 art. 68 c.1 - Risorse stabili residue non utilizzate nel 2021			12.166,49
<b>TOTALE</b>			<b>29.631,12</b>

<b>Totale risorse variabili comprensive delle risorse non utilizzate nel 2021</b>	<b>42.488,19</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.

Descrizione	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 781.444,83	-- <b>14.846,96</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 2021.

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2022</b>
Risorse stabili	783.434,72
Risorse stabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17 (art. 67, comma 2, lett. a) e b) C.C.N.L. 21.05.2018	23.277,72
Risorse variabili	12.857,07
Risorse variabili non sottoposte al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	29.631,12
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-14.846,96
Risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)	- 143.003,47
<b>Totale generale sottoposto a certificazione</b>	<b>691.350,20</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. 87 del 27/05/2022, ha stabilito che, unicamente per l'anno 2022, 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 € 16.000,00=, corrispondente alla 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 € 691.350,20.- 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 2022, per esse la Giunta camerale ha espresso l'avviso di destinarle ai premi correlati alla *performance*.

Pertanto, l'importo complessivo delle risorse decentrate destinate al personale dipendente risulta pari ad € 707.350,20 (€ 691.350,20 + 16.000,00).

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

Descrizione	Anno 2022
Indennità di comparto	45.626,60
Progressioni economiche orizzontali	304.846,78
<b>Totali</b>	<b>350.473,38</b>

### Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Descrizione	Anno 2022
Indennità condizioni lavoro - maneggio valori	7.500,00
Indennità specifiche responsabilità cat. B, C e D (art. 70 quinquies, c.1)	27.000,00
Progressioni economiche orizzontali	14.000,00
Premi correlati alla performance individuale	308.376,82
<b>Totali</b>	<b>356.876,82</b>

### Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Descrizione	Anno 2022
	--

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

Descrizione	Anno 2022
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI	350.473,38
Destinazioni specificamente regolate dal CCDI	356.876,82
Destinazioni ancora da regolare	--
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>707.350,20</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 2022 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 2022 ed il residuo va ad alimentare i Premi correlati alla performance individuale:

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2022</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	806.712,44
Risorse destinate alle PO (a bilancio)	143.003,47
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 1	350.473,38
Destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa di cui alla sez. 2 (indennità e PEO)	48.500,00
Differenza a disposizione per la destinazione delle risorse stabili/variabili	264.735,59

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 deliberazioni n. 8 del 29.01.2021 e 26 del 25.01.2022, 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 2022, 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 2021	Anno 2022	Diff. 2022-2021
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	805.583,35	806.712,44	1.129,09
Dedotte le risorse destinate nel 2017 alle PO (a bilancio)	- 143.003,47	- 143.003,47	0,00
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	14.223,38	12.857,07	-1.366,31
Totale parziale	676.803,26	676.566,04	-237,22
Totale somme escluse dalle riduzioni (risorse non spese anno precedenti e risparmi lavoro straordinario)	36.997,28	29.631,12	-7.366,16
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-15.084,18	-14.846,96	237,22
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>698.716,36</b>	<b>691.350,20</b>	<b>-7.366,16</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 € 127.003,00 destinata agli incarichi di posizione organizzativa, già decurtata della somma destinata al fondo risorse decentrate per la sola annualità 2022 (143.003,00 – 16.000,00) quale conseguenza della variazione di bilancio operata con determinazione del Segretario Generale n. 80 del 15/06/2022.

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

Per l'anno 2022 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 14 del 21/12/2021, così come aggiornato dalla sopra citata determinazione di variazione, prevede una somma di € 412.190,00 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 € 304.846,78, imputate all'unità di budget n. 321000 - retribuzione ordinaria, per un totale di € 717.036,78, a cui si aggiunge la disponibilità di € 12.166,49 a titolo di somme non spese nel 2021 rinviate al 2022 (vedere tabella seguente), che figurano come residui nel bilancio 2021 (nei residui 2021 sono comprese altresì € 17.464,63 a titolo di economie del lavoro straordinario). L'ampia disponibilità di risorse discende dal fatto che in sede di approvazione del bilancio, l'importo del conto 321017 destinato alle risorse decentrate dei dipendenti e indennità varie è stato previsto nell'intero ammontare del fondo, senza tener conto delle decurtazioni necessarie quale conseguenza dei limiti finanziari previsti dalla normativa di settore, in previsione, ancora incerta all'atto della redazione della presente relazione, di interventi modificativi da parte della disciplina normativa e contrattuale, diretti a consentire un aumento delle risorse a disposizione per tale finalità.



**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 2021 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 2021	RISPARMI DOVUTI ALLE RIDUZIONI PER MALATTIA ART. 71 DL 112/2008	RISPARMI 2021 UTILIZZABILI NEL 2022 (art. 68.c. 1 CCNL 21.05.18)
COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	312.150,55	311.042,41		1.108,14*	0,00	0,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	316.403,45	309.093,73	0,00	7.309,72		7.309,72
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (maneggio valori, turno, reperibilità, disagio) - ART. 70 bis CCNL 2016-2018	7.500,00	4.659,50	0,00	2.840,50		2.840,50
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 quinquies, commi 1 e 2 CCNL 2016-2018	28.656,25	28.124,25	0,00	532,00	157,04	374,96
INDENNITA' DI COMPARTO	43.706,11	41.794,67		1.911,44	270,13	1.641,31
<b>TOTALI</b>	<b>708.416,36</b>	<b>383.672,15</b>		<b>12.593,66</b>	<b>427,17</b>	<b>12.166,49</b>

\* l'importo corrisponde alla percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi e quindi costituisce economia di bilancio, non risparmio utilizzabile nel fondo 2022

Il limite di spesa rappresentato dal Fondo 2021 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 2022 trova completa copertura all'interno del Mastro "Competenze al personale", previsto nel bilancio Preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 14 del 21/12/2021, con l'aggiunta delle somme non spese nel 2021 disponibili nel bilancio consuntivo del 2021.

Udine, data di sottoscrizione

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



Firmato digitalmente da:  
PILUTTI MARIA LUCIA

Firmato il 21/09/2022 11:23  
Seriale Certificato: 667985  
Valido dal 12/08/2021 al 12/08/2024  
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA