



Camera di Commercio
Pavia



Relazione tecnico-finanziaria alla ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Pavia – 2019/2021 - sottoscritta in data 6.12.2019

(articolo 40 c. 3 sexies decreto legislativo 165/2001 - artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999)

PREMESSA

L'art 40 del D.lgs. 30.3.2001 nr. 165, al comma 3 sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa e tecnico – finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40 bis c. 1 dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In data 19.7.2012 con circolare nr. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico- finanziaria, evidenziando le fattispecie di contrattazione integrativa per le quali valgono le vigenti procedure di certificazione del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata circolare RGS nr. 25 del 19.7.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati è redatta la presente relazione tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi di Contrattazione decentrata integrativa siglata dalla delegazione trattante in data 6 dicembre 2019.

La delegazione trattante è composta dalla Delegazione di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Il nuovo art. 40 c. 3 bis del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009 ribadisce che la contrattazione collettiva ha come finalità il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici. Peraltro tale obbligo risulta presente anche nell'art. 7 c. 5 del D.Lgs. 165/2001 che vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni rese.

In particolare le norme del D.Lgs. 150/2009 stabiliscono:

- la necessità di rispettare il principio di corrispettività ex art. 7 c. 5 del D.Lgs. 165/2001 “le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”
- l'obbligo di erogare il trattamento economico accessorio in relazione alla performance individuale e organizzativa, con riferimento all'ente nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità.

Vista anche la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.5.2010 che ha fornito indirizzi applicativi circa le disposizioni succitate anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa pena la nullità del contratto integrativo stesso.

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il Triennio 2016-2018 sottoscritto il 21 maggio 2018.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse decentrate per l'anno 2019 relative al personale non dirigente della Camera di Commercio di Pavia sono state definite con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 63 del 16.7.2019 in via provvisoria e con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 110 del 29.11.2019 in via definitiva, per entrambe le determinazioni è stata redatta la relativa Relazione Tecnico – Finanziaria.

Per il Modulo I si rinvia alla relazione tecnico – finanziaria datata 2.12.2019 relativa alla costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019 - Fondo approvato con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 110 del 29.11.2019 – inviata al Collegio dei Revisori di Conti con nota protocollo CCIAA n. 20796 del 2.12.2019.

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili per la contrattazione integrativa, la relativa programmazione di utilizzo, i cui criteri di ripartizione tra le diverse modalità devono essere definiti ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera a) del CCNL 21.5.2018.

L'importo del Fondo 2019, al netto delle riduzioni applicate, risulta pari a € 184.372,45. Ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 tale importo va reso disponibile **al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica già in godimento al 31.12 dell'anno precedente e le quote di indennità di comparto da riconoscere al personale nell'annualità di riferimento del fondo in approvazione.**

Pertanto le risorse rese disponibili per la contrattazione integrativa risultano pari ad € **47.067,67** calcolate come di seguito specificato:

FONDO	Anno 2019
Totale Fondo sottoposto a certificazione	184.372,45
Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica già in godimento al 31.12.2018	-116.422,14
Risorse necessarie per indennità di comparto da riconoscere al personale per l'anno 2019	-20.882,64
Risorse rese disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 6 comma 1 del CCNL 21.5.2018	47.067,67

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolamentate con il contratto integrativo quale accordo economico per il triennio 2019-2021.

L'art. 7 comma 4 lettera a) del CCNL 21.5.2018 stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa **“i criteri di ripartizione** delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo”.

Nell'ipotesi di CCI in esame i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse sono previsti all'art 7 comma 1 e sono i seguenti:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Il comma 4 del medesimo art. 7 prevede inoltre che “Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità

per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

Il comma 3, sempre del citato art. 7, invece definisce che l'atto di assegnazione delle risorse disponibili alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal Segretario Generale in osservanza dei criteri definiti nel CCI e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

L'ipotesi di CCI sottoscritta il 6.12.2019, in coerenza con il dettato dell'art. 7 del CCNL 21.5.2019, ha definito inoltre:

- Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance,
- Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche,
- Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari,
- Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018),
- Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge,
- Art. 14 - Disciplina del premio differenziale individuale

Pertanto, in relazione ai criteri definiti nell'ipotesi di CCI sottoscritto il 6.12.2019 di cui alla presente Relazione, nella tabella sotto riportata si quantificano gli utilizzi massimi relativi alle risorse disponibili per l'anno 2019:

Descrizione	Importo
Art. 68, co. 2, lett. j) CCNL 2016/2018 progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	Max € 10.100,00
Art. 68, co. 2, lett. e) e 70-quinquies CCNL 2016/2018 -indennità per specifiche responsabilità	Max € 18.500,00
Art. 68, co. 2, lett. c) e d) CCNL 2016/2018 - indennità legate a particolari condizioni di lavoro (maneggio valori)	Max € 1.000,00
Art. 68, co. 2, lett. a) e b) – Art. 69 CCNL 2016/2018 Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa, e premio differenziale individuale)	Max € 17.467,67
Totale utilizzi previsti sulla base dei criteri definitivi nell'ipotesi di CCI sottoscritta il 6.12.2019	47.067,67

Come già evidenziato, ai sensi dell'art. 7 comma 3, dell'ipotesi di CCI in esame l'utilizzo effettivo sarà definito, successivamente alla sottoscrizione definitiva del CCI, con determinazione del Segretario Generale.

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare.

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

Descrizione	Importo
Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione (totale sezione I)	137.304,78
Totale Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo (totale sezione II)	47.067,67
Totale Destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	0
TOTALE POSTE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	148.372,45

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non è prevista alcuna risorsa temporaneamente allocata all'esterno del fondo.

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

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

Le risorse stabili, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate in conformità all'articolo 31 c. 2 del CCNL 22.1.2004 e destinate al finanziamento degli istituti contrattuali fissi - decurtate ai sensi dell'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 e ai sensi all'art. 23 , comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e in ottemperanza alle indicazioni contenute nella circolare n. 20/2015 della Ragioneria Generale dello Stato - ammontano a € 216.093,39. Tale importo è stato decurtato della somma complessiva di € 61.457,00 ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001 e per le ragioni già esposte.

Conseguentemente le risorse stabili 2019 disponibili ammontano a € **154.636,39** (€216.093,39 - € 61.457,00)

Le risorse già allocate a remunerare i diversi istituti con carattere di stabilità ammontano a complessivi € **137.404,78 a cui si aggiungono le risorse massime, pari ad € 10.100,00, definite ai sensi dei criteri previsti dall'art. 9 dell'ipotesi di CCI sottoscritta il 6.12.2019** per il riconoscimento delle progressioni economiche dell'anno 2019:

Risorse per indennità di comparto	€ 20.882,64
Risorse per progressioni economiche in godimento al 31.12.2018	€ 116.422,14
Risorse massime definite come da criteri di cui all'art. 9 dell'ipotesi di CCI sottoscritta il 6.12.2019 per progressioni economiche dall'anno di riferimento	€ 10.100,00
Totale	€ 147.404,78

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La Camera di Commercio di Pavia, ai sensi del D.lgs. 150/2009 si è dotata di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 26 del 27 febbraio 2018 - basato sulla valutazione annuale delle performance dei dipendenti che prevede l'attribuzione ad ogni dipendente delle risorse disponibili per la produttività solo al termine del processo di valutazione.

La valutazione del personale è conseguentemente effettuata tenendo conto di tre fattori:

- i risultati ottenuti, quindi la percentuale complessiva di raggiungimento, degli obiettivi operativi assegnati all'ufficio/servizio di appartenenza
- i risultati ottenuti, quindi la percentuale di raggiungimento, degli obiettivi individuali assegnati
- i comportamenti organizzativi manifestati

Tali fattori hanno un peso percentuale differente in relazione alla posizione del dipendente all'interno dell'organizzazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con le risorse disponibili per la contrattazione integrativa (progressioni economiche)

Per l'anno 2019 si destineranno risorse per le progressioni economiche - art. 68, co. 2, lett. j) CCNL 2016/2018 – per un importo massimo di € **10.100,00**.

I criteri definiti nell'art. 9 dell'ipotesi di CCI sottoscritta il 6.12.2019 prevedono che:

- la progressione economica viene riconosciuta, **nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili** ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del CCNL 21.5.2018,
- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto suddivisi per categoria e posizione economica di appartenenza, in relazione alla **media dei punteggi individuali non inferiore a 85,00 su 100,00-** come definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente - del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto,
- il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, **alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa** ai fini dell'applicazione dell'istituto,
- il personale interessato deve possedere il **requisito minimo di 36 mesi** maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato (il CCNL 21.5.2018 prevede un requisito minimo di 24 mesi),
- il personale interessato non deve essere stato oggetto di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel triennio precedente,

- le progressioni possono essere attivate – per ogni categoria e posizione economica **nel limite massimo del 35% del personale in possesso di tutti i requisiti previsti**, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque nel limite delle risorse di cui al precedente art. 6 - lettera a). Il CCNL 21.5.2018 prevede il limite massimo del 50%.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2019

Per il Modulo III si rinvia alla relazione tecnico – finanziaria datata 2.12.2019 relativa alla costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019 - Fondo approvato con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 110 del 29.11.2019 – invita al Collegio dei Revisori di Conti con nota protocollo CCIAA n. 20796 del 2.12.2019.

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

Per il Modulo III si rinvia alla relazione tecnico – finanziaria datata 2.12.2019 relativa alla costituzione definitiva del Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2019 - Fondo approvato con determinazione del Segretario Generale f.f. n. 110 del 29.11.2019 – invita al Collegio dei Revisori di Conti con nota protocollo CCIAA n. 20796 del 2.12.2019.

Come previsto dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 il CCDI definitivamente siglato e la presente relazione saranno pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio nella sezione Amministrazione Trasparente.

Pavia, 10 dicembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE f.f.
Dr. Luigi Boldrin