



**ACCORDO DECENTRATO SULLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

ANNO 2013

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO - FINANZIARIA
(art. 40, comma 3-sexies. D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

Relazione illustrativa

Modulo 1 - scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		16 maggio 2013
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Amministrazione Presidente: Marco Bonat Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CGIL FP, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU personale CCIAA di Sondrio
Soggetti destinatari		Personale della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Sondrio, non dirigente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata; Criteri generali e modalità di determinazione dei compensi collegati alla performance individuale o di team ed altre indennità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data <u>24/05/2013</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance 2011/2013-Aggiornamento 2013 (ex art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009) è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 15 del 31 gennaio 2013. Il documento è consultabile sul sito internet camerale, sezione "Amministrazione Trasparente" - Performance Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013 (ex art. 11 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009) è stato adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 4 del 30 gennaio 2012. Il documento è consultabile sul sito internet camerale, sezione "Amministrazione Trasparente" - Disposizioni generali L'obbligo di cui al comma 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato assolto con la pubblicazione delle informazioni richieste nella sezione "Trasparenza, valutazione e Merito"/"Amministrazione Trasparente" L'obbligo di cui al comma 6 del medesimo articolo è stato assolto con la pubblicazione sul sito internet degli obiettivi dell'ente. La Relazione della Performance <u>anno 2012</u> dovrà essere validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 entro il 30 giugno 2013.

Eventuali osservazioni: La relazione sulla Performance anno 2013 sarà approvata entro il 30.6.2014.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato disciplina i criteri per la ripartizione e la relativa destinazione delle risorse a disposizione per la contrattazione decentrata, per l'anno 2013, pari ad € 150.794,42.=, in applicazione del disposto dell'art. 5 comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 per il personale non dirigente del Comparto Regioni-Autonomie Locali, ai diversi istituti contrattuali, secondo quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999.

Le risorse complessivamente disponibili sono state determinate tenuto conto dei vigenti limiti di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010.

Sono stati recepiti i principi fissati dal D. Lgs. n. 150/2009 nonché le previsioni del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato ai sensi dell'art. 7 del citato decreto legislativo con deliberazione della Giunta camerale n. 134 del 19 dicembre 2011.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

- progressione economica orizzontale;
- indennità di comparto a carico del fondo;
- retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- indennità per attività disagiate e per specifiche responsabilità al personale di categoria C e D;
- produttività e miglioramento dei servizi.

C) effetti abrogativi impliciti

All'interno dell'ipotesi di contratto non vi sono effetti abrogativi impliciti, né richiami a precedenti contratti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità dettate dal D. Lgs. n. 150/2009.

Al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, come precisato al punto precedente.

In particolare la misurazione e valutazione della performance individuale costituisce un livello di valutazione complementare a quello di valutazione della performance organizzativa. Con riferimento al personale non dirigente la performance individuale interessa due distinti ambiti di valutazione:

1. raggiungimento di obiettivi di team o individuali; tali obiettivi discendono direttamente dagli obiettivi (e relativi indicatori) definiti nel Piano della Performance, garantendo in questo modo la coerenza tra prestazione individuale e prestazione organizzativa.
2. capacità, competenze e comportamenti organizzativi, differenziati a seconda della categoria professionale di appartenenza del dipendente.

Ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività la valutazione finale è calcolata come media ponderata dei punteggi relativi a ciascun ambito di valutazione, a ciascuno dei quali è assegnato un peso che varia in relazione alla posizione organizzativa ma, in ogni caso, il peso assegnato al raggiungimento degli obiettivi prevale rispetto a quello attribuito alle capacità e competenze.

Appare necessario richiamare la norma transitoria contenuta nell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. n. 141/2011 in base al quale la differenziazione in fasce retributive prevista dagli articoli 19, commi 2 e 31 comma 2 del citato D. Lgs. n. 150/2009 si applica solo a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio giuridico 2006-2009.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. n. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010, che dispone il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali per il triennio 2011-2013, non sono destinate per l'anno 2013 ulteriori risorse rispetto a quelle previste per finanziare le progressioni già attribuite.



F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo ci si attende un incremento della produttività del personale nonché un ulteriore miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Per ciascun obiettivo operativo di team o individuale assegnato al personale sono stati definiti i tempi, il target, l'indicatore, il peso e le soglie minime di raggiungimento.

I compensi collegati alla performance dei dipendenti sono erogati al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, secondo le modalità definite nel "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" a seguito di approvazione da parte della Giunta camerale della Relazione sulla Performance, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Nel Piano della Performance sono stati individuati alcuni obiettivi strategici ai quali sono stati correlati i principali obiettivi assegnati al personale: 6 obiettivi strategici e 14 obiettivi operativi tra le prospettive di valutazione della performance dell'ente, secondo la metodologia ed i principi della "Balanced Score Card" (BSC):

- sviluppo del sistema economico-locale

obiettivi strategici:

1. competitività delle imprese

2. competitività del territorio

3. studi sull'economia locale

4. tutela del mercato e del consumatore

- processi interni

obiettivi strategici:

5. efficacia ed efficienza dei processi interni fatture

- economico-finanziaria

obiettivi strategici:

6. reperire nuove risorse

obiettivi operativi:

1. sostenere il processo di internazionalizzazione delle imprese locali

2. Implementare l'attività di assistenza e consulenza

3. promuovere la diffusione del marchio "Valtellina"

4. promuovere la certificazione RSL

5. promuovere la diffusione "Buone Prassi"

6. avviare sistema di controllo su assegnatari del marchio "Valtellina"

7. implementare sistemi informatici per rilevazione dati statistici

8. sviluppare le attività ispettive

9. organizzare la "Giornata del Consumatore"

obiettivi operativi:

10. ridurre i tempi dei procedimenti (pagamento e contributi), caricamento pratiche uffici anagrafici, emissione ruoli diritto annuo

11. informatizzare atti e documenti cartacei

12. adottare regolamenti e manuali di organizzazione interna

13. predisporre proposta Bilancio Sociale di Mandato

obiettivi operativi:

14. predisporre progetti per contributi su Fondi Perequativi

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili: =====



Relazione tecnico-finanziaria

MODULO I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

-	<u>Risorse storiche consolidate</u>	
	risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL sottoscritto il 22 gennaio 2004, al netto degli incrementi disposti dal medesimo contratto:	
	art. 14 comma 4 CCNL 1.4.1999 - economia 3% straordinario 1998	€ 854,10.=
	art. 4 comma 1 CCNL 5.10.2001 -1,1% m.s. 1999	€ 6.912,01.=
	art. 4 comma 2 CCNL 5.10.2001 – RIA personale cessato 2000-2003	€ 8.838,64.=
	art. 15 comma 1 CCNL 1.4.1999	
	lettera a)	
	(art. 31 comma 2 lettere a,b,c,d,e CCNL 6.7.1995)	€ 51.422,18.=
	lettera g) LED anno 1998	€ 5.608,38.=
	lettera j) 0,52% m.s. 1997	€ 3.655,79.=
	lettera l) trattamento accessorio personale trasferito	€ 8.013,81.=
		€ 68.700,16.=
		€ 85.304,91.=
	art. 15 comma 5 CCNL 1.4.1999 (aumenti di organico)	€ 14.189,65.=
	TOTALE	€ 99.494,56.=
		=====
-	<u>Incrementi contrattuali CCNL</u>	
	art. 32 comma 1 CCNL 22.1.2004 - 0,62% m.s. 2001	€ 5.556,54.=
	art. 32 comma 2 CCNL 22.1.2004 - 0,50% m.s. 2001	€ 4.481,07.=
	art. 4 comma 4 CCNL 9.5.2006 – 0,50% m.s. 2003	€ 4.517,96.=
	TOTALE	€ 14.555,57.=
		=====
-	<u>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</u>	
	Art. 4 comma 2 CCNL 5.10.2001	
	(retribuzione individuale di anzianità in godimento da parte del personale cessato dal servizio non ricomprese nelle risorse storiche consolidate – L'importo della RIA del personale cessato dal 1° gennaio 2010, pari ad € 3.846,83., non viene utilizzata in sede di costituzione del fondo , secondo quanto disposto con circolare n.40/2010 del MEF)	€ 3.006,76.=
		=====
	TOTALE SEZIONE I	€ 117.056,89.=
		=====

Sezione II – Risorse variabili

art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 1.4.1999-risparmi su straordinario	€ 1.701,10.=
art. 4 comma 4 lettera b) CCNL 5.10.2001-introiti da convenzioni per servizi aggiuntivi	€ 10.000,00.=
art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999-incremento per obiettivi di produttività e qualità	€ 8.436,43.=
art. 15 comma 5 CCNL 1.4.1999-incremento per nuovi servizi	€ 13.600,00.=
TOTALE SEZIONE II	€ 33.737,53.=
	=====

La somma comprende, tra l'altro, risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 5 del CCNL 1.4.1999:

- comma 2 - incremento dell'1,2% reso disponibile sulla base degli obiettivi di incremento della produttività e della qualità dei servizi, certificata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

- comma 5 - risorse per nuovi servizi su progetti finanziati con il Fondo Perequativo nazionale e regionale, a valere su progetti 2007-2008-2009-2010 e liquidati nel 2012 per l'attività del personale utilizzato nei progetti.

Tali risorse sono destinate al raggiungimento di concreti obiettivi individuali o di team, di gestione di nuovi servizi o miglioramento di quelli esistenti, desunti dal Piano della Performance nella logica a cascata dall'Ente alla dirigenza ed a tutta la struttura camerale.

Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Le misure di contenimento della spesa di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 (Finanziaria 2011), prevedono che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possa superare, per il triennio 2011-2013, il corrispondente importo dell'anno 2010; tale importo è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per l'anno 2010, ammonta ad € 160.335,34.=.

Il fondo delle risorse decentrate per gli anni 2011-2012 e 2013, non può pertanto superare tale importo massimo. Al riguardo si evidenziano di seguito i dati fondi 2012, 2011 e 2013 rispetto al 2010:

decurtazione a pareggio del tetto 2010

	anno 2013	anno 2012	anno 2011	anno 2010
importo complessivo fondo di competenza	150.794,42	150.103,81	153.365,00	160.335,34
decurtazione	0	0	0	

Per quanto concerne l'ulteriore riduzione del fondo in proporzione alla riduzione del personale in servizio, calcolata secondo le indicazioni fornite con circolare n. 12 del 15 aprile 2011 dal Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, la stessa potrà essere effettuata solo a consuntivo dell'anno 2013, in base alle effettive cessazioni/assunzioni verificatesi fino al 31/12/2013.

decurtazione per riduzione personale in servizio

	anno 2013	anno 2012	anno 2011	anno 2010
n° dipendenti in servizio al 1° gennaio	32	32	31	33
n° dipendenti in servizio al 31 dicembre		32	32	31
media dipendenti in servizio nell'anno		32	31,5	32
variazione rispetto al 2010	0	0	0,50	
percentuale di riduzione delle risorse 2010	0	0	1,56%	
decurtazione	0	0	2.500,00	

La situazione occupazionale sarà oggetto di verifica al 1° gennaio 2014, con conseguente rideterminazione delle risorse da destinare ai compensi collegati alla performance che verranno liquidati l'anno successivo a quello di competenza.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 117.056,89.=
b) totale risorse variabili	€ 33.737,53.=
c) totale fondo sottoposto a certificazione	€ 150.794,42.=
	=====

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.



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 specificamente nel contratto integrativo sottoposto a certificazione

- remunerazione della progressione economica orizzontale:
art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1998/2001. Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla posizione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 € 42.678,22.=
- remunerazione retribuzione accessoria posizioni organizzative:
art. 17 comma 2 lett. c) CCNL 1998/2001. Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999 € 26.625,00.=
- indennità di comparto: art. 33 comma 2 lett. b) CCNL 2002-2005.
Fondo per corrispondere l'indennità di comparto € 16.665,00.=

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

- Produttività e miglioramento dei servizi € 42.166,20.=
- Organizzazione del lavoro:
 - indennità disagio - art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1998/2001 € 4.860,00.=
 - indennità responsabilità – art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1998/2001 € 17.800,00.=
 € 22.660,00.=

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 sottoposto a certificazione

- a. totale destinazioni non disponibili (totale sezione I) € 85.968,22.=
- b. totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo (totale sezione II) € 64.826,20.=
- c. totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione € 150.794,42.=
=====

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

- a. Attestazione motivata rispetto alla copertura delle destinazioni di utilizzo fisse con risorse stabili del Fondo

Le risorse stabili, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate in conformità all'art. 31 comma 2 del CCNL 22.1.2004, e destinate al finanziamento degli istituti contrattuali fissi, ammontano complessivamente ad €117.056,89.=

Le somme già allocate a remunerare i diversi istituti con carattere di stabilità, come di seguito specificati, ammontano ad € 85.968,22.=:

- progressioni economiche orizzontali € 42.678,22.=
- posizioni organizzative € 26.625,00.=
- indennità di comparto € 16.665,00.=

Il finanziamento delle destinazioni di utilizzo fisse e continuative è pertanto contenuto entro i limiti delle risorse decentrate stabili.



b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
Gli incentivi economici sono erogati in base alle previsioni del CCNL.

I compensi collegati alla performance sono erogati in applicazione del "Sistema di valutazione e misurazione della performance" adottato dall'Ente con deliberazione n. 134/2011, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. I compensi sono correlati al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano della performance sulla base dell'effettivo apporto individuale, integrato con la valutazione di competenze e comportamenti organizzativi di ciascun dipendente.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni orizzontali
Per l'anno 2013 non è prevista l'attribuzione di progressioni orizzontali.

MODULO III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente e per l'anno 2010

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE	ANNO 2013	ANNO 2012	ANNO 2011	ANNO 2010
Risorse storiche consolidate	€ 99.494,56	€ 99.494,56	€ 99.494,56	€ 99.494,56
Incrementi in sede di CCNL	€ 14.555,57	€ 14.555,57	€ 14.555,57	€ 14.555,57
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	€ 3.006,76	€ 3.006,76	€ 3.006,76	€ 3.006,76
Totale risorse fisse	€ 117.056,89	€ 117.056,89	€ 117.056,89	€ 117.056,89
Risorse variabili	€ 33.737,53	€ 33.046,92	€ 36.308,11	€ 43.278,45
TOTALE FONDO	€ 150.794,42	€ 150.103,81	€ 153.365,00	€ 160.335,34
Decurtazioni del fondo (riduzione personale in servizio)	da determinare sulla base delle cessazioni/assunzioni nel corso dell'anno	€ 0,00	- € 2.500,00	
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 150.794,42	€ 150.103,81	€ 150.865,00	€ 160.335,34

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

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

In sede di approvazione del bilancio preventivo per l'anno 2013 (deliberazione del Consiglio camerale n. 11 del 17/12/2012) all'interno del mastro "Competenze al personale" è stato previsto apposito stanziamento per il "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" del personale non dirigente fino ad € 151.000,=.

Il sistema di contabilità dall'Ente consente l'utilizzo degli stanziamenti entro il limite del budget previsto.

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

Il rispetto del limite di spesa del fondo per le risorse decentrate anno 2012, quantificato in € 150.103,81,=, potrà essere verificato successivamente alla corresponsione al personale di tutte le somme connesse al trattamento accessorio.

Le eventuali economie sulle somme stanziati e non utilizzate che, ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, possono essere destinate ad incrementare le risorse variabili anno 2013 saranno successivamente sottoposte a certificazione.

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

Il fondo determinato per l'anno 2013 è pari ad € 150.794,42.=. Lo stanziamento approvato in sede di bilancio preventivo per l'anno 2013, mastro "Competenze al personale" consente di dare copertura al fondo come sopra determinato.

Sondrio, 20 maggio 2013

IL SEGRETARIO GENERALE
(Marco Bonat)

