

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI
ACCORDO ANNUALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 EX C.C.N.I. FUNZIONI
LOCALI 21/5/2018 E C.C.D.I. TRIENNIO 2019 - 2021**

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001 *“a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell’economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all’art. 40-bis, comma 1”*.

La stesura del presente documento è stata pertanto predisposta secondo le indicazioni fornite dagli allegati *“schema standard di relazione tecnico-finanziaria”* e *“schema standard di relazione illustrativa”* alla circolare n. 25 del 19.7.2012 del M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, elaborata d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La relazione fa riferimento, oltre che alle istruzioni della citata circolare, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *“Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*); n. 20 dell’8.5.2015.

La **RELAZIONE ILLUSTRATIVA, parte II** del presente documento, è composta da due moduli:

1. illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autocertificazione relative agli adempimenti della legge – scheda 1.1;
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).

PARTE II – 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		Preintesa: 10 dicembre 2020 Contratto: 28 dicembre 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Vice Segretario Generale Componente: Responsabile Servizi Risorse umane e finanziarie Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP – CISL-FP – UIL-EE.LL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL-FP – CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- destinazione risorse decentrate anno 2020
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo, Collegio dei Revisori in data 23 dicembre 2020 Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con delibera della Giunta camerale n. n. 21 del 25.2.2020, successivamente aggiornato con delibera 105 dell'11.11.2020
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con delibera della Giunta camerale n. 20 del 25.2.2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dopo l'approvazione da parte della Giunta camerale

Eventuali osservazioni

MODULO 2
Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (il testo dell'accordo viene allegato al presente documento, del quale è parte integrante)

Con delibera n. 77 del 30/7/2020 la Giunta ha quantificato le risorse aggiuntive discrezionali e dettato le linee di indirizzo per la definizione della consistenza del fondo risorse decentrate anno 2020 del personale anche di qualifica dirigenziale, oltre che definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2020, in applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato, provvisoriamente, in complessivi € 648.841,78 con determina del Segretario generale n. 3 del 23.1.2020, relativamente alla sola componente stabile, e, successivamente, con determina del Segretario generale n. 102 del 10.12.2020. Tale importo potrà essere oggetto di integrazioni a seguito della puntuale determinazione, a consuntivo, di alcune sue componenti, come illustrato nella Relazione tecnico-finanziaria.

In data 10/12/2020, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo annuale Fondo risorse decentrate anno 2020 ex C.C.N.L. Funzioni locali 21/5/2018 E C.C.D.I. triennio 2019 – 2021.

L'ipotesi di accordo in argomento contiene esclusivamente disposizioni per la destinazione delle risorse decentrate al finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dal C.C.D.I. per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 20.12.2019.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, ricevuta l'ipotesi di CCDI 2019-2021 accompagnata dalla Relazione Tecnico-Finanziaria e la Relazione Illustrativa dell'ipotesi di CCDI ha provveduto all'effettuazione del controllo di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in data 23.12.2020, rilasciando apposito parere positivo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

	RISORSE DECENTRATE	
	UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2020	
RISORSE DESTINATE CCI 2020		648.841,78
RISORSE STABILI		442.951,99
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)		
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA (2)	
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	326.783,21
	differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	11.459,50
	quote indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	55.905,36
	indennità personale ex-VIII qual. funz.le non titolare di p.o.	774,72
	indennità personale exIII e IV q.f.	
RISORSE DISPONIBILI CCI 2020	differenza tra risorse stabili ed impieghi fissi	48.029,20
RISORSE VARIABILI		205.889,79
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva	95.199,98
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale	71.579,49
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (maneggio valori)	5.000,00
COMMA 2 LETT. D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUES	indennità per specifiche responsabilità	82.139,52
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno	
TOTALE		253.918,99
TOTALE FONDO COMPLESSIVO		648.841,78

L'importo segnalato per le progressioni economiche orizzontali si riferisce al costo storicizzato di tale istituto, integrato dell'importo differenziale tra incrementi a regime riconosciuti alle p.e.o. di ciascuna categoria e quelli riconosciuti alle posizioni iniziali.

L'indennità di comparto si riferisce al costo storicizzato di tale istituto.

L'indennità al personale ex VIII qualifica funzionale si riferisce alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 37, 4° comma, del C.C.N.L. 6/7/1995 al personale della ex 8^a q.f. che ne beneficiava alla data di sottoscrizione del C.C.N.L. e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.

Gli importi indicati a titolo di produttività collettiva ed individuale si riferiscono alla teorica quantizzazione degli incentivi annuali da erogare al personale (ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa) sulla base del raggiungimento degli obiettivi per la cui realizzazione vengono coinvolti gli uffici e della valutazione individuale della performance, come indicato dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 5 del CCDI 2019-2021, la quota di risorse destinata alla Performance viene ripartita per il 60% alla Performance organizzativa (Fondo "A") e per il 40% alla Performance individuale (Fondo "B"). Come specificato agli artt. 6 e 7 del medesimo CCDI:

- ✓ il premio legato alla performance organizzativa è destinato a compensare il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della Performance, a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte OIV.

L'erogazione del premio legato alla performance organizzativa avverrà sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

punteggio performance organizzativa	Quota erogabile (%)
da 0 a 30	0
da 31 a 50	45
da 51 a 65	60
da 66 a 79	75
da 80 a 89	90
da 90 a 100	100

- ✓ il premio legato alla performance individuale sarà erogabile qualora la scheda di valutazione (performance individuale) riporti un valore almeno pari a 30/70esimi. La determinazione del premio legato alla performance individuale sarà proporzionale al punteggio ottenuto.

Ai dipendenti che conseguano una valutazione che si colloca nel range di valutazione individuale 63-70, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio performance individuale almeno pari a 30). Tale

maggiorazione verrà attribuita ad una percentuale massima del 10% del personale (con il numero di unità interessate arrotondato per eccesso/difetto se il decimale è $\geq 0,5$ di cinque).

Nell'ambito delle risorse teoriche destinate alla produttività individuale rientrano i compensi che derivano da terzi per incarichi dati a dipendenti e inseriti tra le risorse destinate al trattamento accessorio ai sensi dell'art. 62 T.U. n. 3/1057, decurtati degli oneri riflessi.

L'importo indicato a titolo di "indennità per maneggio valori" comprende le risorse teoricamente destinate a remunerare le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, individuate all'art. 9 del CCDI 2019-2021 nella sola attività implicante il maneggio di valori.

Le indennità per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D privo di posizione organizzativa o di alta professionalità, sono determinate secondo i criteri definiti dall'art. 70 quinquies CCNL, integrati dai criteri individuati all'art. 10 del CCDI 2019-2021. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte dal personale e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato ai dipendenti ai quali siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale si applicano le metodologie di valutazione che sono state definite con l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come modificato con delibera della Giunta camerale n. 149 del 19.12.2019.

Nel vigente S.M.V.P. rilevano tre fondamentali ambiti di osservazione:

- a) l'amministrazione nel suo complesso; misurare e valutare la "performance di ente" presenta una particolare utilità sia nella prospettiva del controllo strategico, in relazione al conseguimento degli obiettivi di fondo fissati, sia in una logica di benchmarking esterno;
- b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa, che concorrono alla performance di ente e che sono significative al fine della determinazione della performance individuale;
- c) i responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto, con la conseguente correlazione con la distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale; in proposito, rilevano soprattutto i risultati associati all'unità organizzativa di appartenenza, gli obiettivi individuali specificamente assegnati ed i comportamenti organizzativi e le competenze, allo scopo di migliorare il contributo dei singoli alla performance complessiva.

I tre riferimenti indicati, per quanto distinti sul piano logico-concettuale, sono tra loro in reciproca relazione: infatti la performance organizzativa incide sulla valutazione individuale e la performance di area/servizio – assumendo una logica inferenziale – sono utilizzate per determinare la performance "di ente".

Con riguardo in particolare al tema della *performance organizzativa*, la stessa concerne i seguenti profili rilevanti:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle

esigenze della collettività;

- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In merito alla *valutazione individuale complessiva*, la stessa è diversamente misurata in funzione dello specifico ruolo ricoperto dalla singola unità di personale. Secondo il dettato normativo (art. 9 D.Lgs. n. 150/2009), infatti, in funzione del ruolo ricoperto la misurazione e valutazione individuale avviene sulla base di fattori diversi che tengono conto del profilo di rispettiva appartenenza e che sono variamente modulati.

In sintesi si ha:

Segretario Generale

performance organizzativa di Ente (50%) + performance individuale (50%)

Dirigente

performance organizzativa di Ente (15%) + performance organizzativa di area (45%) + performance individuale (40%)

Posizione Organizzativa

performance organizzativa di Ente (10%) + performance organizzativa di area (30%) + performance individuale (60%)

Personale non dirigente

performance organizzativa di Ente (5%) + performance organizzativa di area (25%) + performance individuale (70%)

A sua volta la performance individuale si basa su raggiungimento di obiettivi individuali e comportamenti organizzativi tenuti, diversificati in base al ruolo ricoperto.

Il conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento è misurato attraverso gli indicatori delle prestazioni e dei risultati da conseguire, vale a dire indicatori e target per ciascun obiettivo, prefissato nell'annuale Piano della performance (per l'anno 2020 delibera di Giunta n. 21/2020, aggiornato con delibera di Giunta n. 105/2020). La verifica del livello di raggiungimento della performance viene svolta sia infrannualmente, per consentire una rilevazione dello stato di attuazione di ogni singolo progetto e determinarne, se necessari eventuali aggiornamenti, sia a consuntivo attraverso il

preliminare processo di verifica delle risultanze, inserite poi nella Relazione sulla performance.

Nell'allegato A alla presente Relazione vengono riportati gli obiettivi 2020 come aggiornati a seguito del monitoraggio. Nello specifico si hanno: obiettivi strategici con i relativi obiettivi operativi, obiettivi relativi ad attività programmate, obiettivi di efficienza-efficacia-qualità, per le diverse Aree di Intervento, ovvero

- ✓ A - Registro imprese e regolazione e tutela del mercato,
- ✓ B - Competitività e sviluppo imprese,
- ✓ C - Internazionalizzazione delle imprese,
- ✓ D - Funzionamento e sviluppo delle risorse dell'Ente,

cui si aggiungono gli obiettivi di salute economico - finanziaria e di struttura e gli obiettivi in termini di Customer satisfaction.

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

Nell'anno in esame non sono previste progressioni economiche orizzontali.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance)

Come previsto dal S.M.V.P., l'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale è direttamente correlata al conseguimento di obiettivi specifici definiti nel Piano della Performance 2020, approvato con la deliberazione della Giunta camerale n. 21 del 25.2.2020. Con delibera 105 dell'11.11.2020, la Giunta camerale ha preso atto del monitoraggio e modificato conseguentemente il Piano della performance 2020, con il conseguente impatto sugli obiettivi assegnati al Segretario Generale e all'intera struttura camerale.

Gli obiettivi individuati impattano essenzialmente sul miglioramento e sull'ampliamento dei servizi offerti agli stakeholder esterni e interni, identificabili con l'utenza in generale, ma anche con i fornitori, gli interlocutori istituzionali e le risorse umane dell'Ente e sulla razionalizzazione dei costi e delle procedure in termini di efficacia, efficienza, economicità e tempistica.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Savona, 23/12/2020

IL FUNZIONARIO DELEGATO
RESPONSABILE
DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott.ssa Paola Mottura)