



**Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria a corredo dell'accordo economico anno 2017  
relativo alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004**  
(art. 40 co. 3-sexies D.Lgs. 165/2001 – circolare della Ragioneria Generale dello Stato 19.7.2012 nr. 25)

**PREMESSA**

Con circolare nr. 25 del 19.7.2012 il MEF – dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto gli schemi delle presenti relazioni, confermando la procedura di controllo da parte del Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 40 bis del Decreto legislativo 165/2001, sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Le presenti relazioni illustrano l'ipotesi di accordo economico per la ripartizione e la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) del personale non dirigente della Camera di Commercio di Bergamo per l'anno 2017.

L'accordo definisce la destinazione delle risorse decentrate coerentemente con quanto previsto dalla disciplina dettata dal decreto legislativo 150/2009.

Con determinazione nr. 255 del 20.10.2017 è stato costituito il fondo per un importo di € 800.000, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti il 25.10.2017 sulla base della relazione tecnico finanziaria.

Il fondo è stato costituito tenendo conto di quanto indicato nelle circolari nr. 20/2015 e 12/2016 della Ragioneria Generale dello Stato e di quanto disposto dall'articolo 23 del decreto legislativo 75/2017.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione ipotesi di accordo</b>		6.12.2017
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica:</b> Maria Paola Esposito - Presidente Andrea Vendramin - Componente <b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, USB-PI <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, USB-PI
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente della Camera di Commercio di Bergamo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) principi e criteri di ripartizione e di destinazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b>	La certificazione del Collegio dei Revisori dei conti sulla Relazione tecnico-finanziaria è stata acquisita in data 25.10.2017 relativamente alla costituzione del fondo. La certificazione del Collegio dei Revisori dei conti sulla Relazione illustrativa è stata acquisita in data 14.12.2017 relativamente alla destinazione delle risorse
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il <u>Piano della performance</u> previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta nr. 37 del 23.2.2017, ed è stato poi aggiornato con deliberazione della Giunta n. 109 del 27.9.2017. Risulta pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.
		Il <u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u> previsto dall'art.10 del D.Lgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione della Giunta n. 30 del 23.2.2017. Risulta pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente
		L'Amministrazione ha assolto agli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 sul sito istituzionale dell'Ente <a href="http://www.bg.camcom.it">www.bg.camcom.it</a> nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente"
	La Relazione sulla performance 2017, cui sarà subordinata l'erogazione delle risorse oggetto di contrattazione, secondo i principi contenuti nel Contratto integrativo e sulla base dell'accordo economico oggetto della presente Relazione, sarà approvata dalla Giunta e oggetto di valutazione/validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14 c. 6 del D.Lgs. 150/2009 nel corso del 2018. Sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'esito della valutazione/validazione.	
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

## **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 in relazione altre informazioni utili)**

### *d) Illustrazione dell'articolato dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e modalità di utilizzo delle risorse accessorie*

L'ipotesi di accordo sulla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017 è stata sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale il 6.12.2017

L'intesa ha per oggetto materie che sono demandate alla contrattazione decentrata integrativa dai vigenti CCNL di comparto e specificatamente la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017:

#### 1) risorse per istituti fissi e continuativi:

- progressioni economiche orizzontali (art. 5 CCNL 31.3.1999 e art. 23 D.Lgs. 150/2009),
- indennità di comparto (art. 33 c. 4 CCNL 22.1.2004),
- retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di posizioni organizzative e alte professionalità (artt. 8 e 10 CCNL 1.4.1999 e art. 10 CCNL 22.1.2004).

Le risorse stabili che risultino disponibili annualmente sono destinate ad incrementare le risorse per gli istituti variabili.

#### 2) risorse per gli istituti variabili:

- compensi per particolari funzioni di responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.4.1999
- compensi per la produttività
- indennità maneggio valori e disagio.

### *b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo*

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono dettagliate nella relazione tecnico finanziaria – modulo II

### *c) Effetti abrogativi impliciti*

Il presente accordo riguarda solo la parte economica. Pertanto non determina effetti abrogativi impliciti sulla parte normativa.

### *d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con titolo III del d.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 (merito e premi), rilevano in particolare le disposizioni che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.

L'articolo 18 comma 1 dispone espressamente che “*le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera*”; il comma 2 dispone ulteriormente che “*E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto*”.

La Camera di Commercio di Bergamo ha provveduto all'adeguamento al D.Lgs. 150/2009 mediante un processo di revisione del sistema dei controlli interni, del sistema di misurazione e valutazione della performance.

A tal fine sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- adozione del Ciclo di gestione della performance (articolo 4 D.Lgs. 150/2009) – con delibera di Giunta n. 212/2010,
- approvazione Piano della performance 2017 (articolo 10 D.Lgs. 150/2009) – delibera di Giunta nr. 37 del 23.2.2017, modificata con delibera di Giunta nr. 109 del 27 settembre 2017;
- adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità – delibera della Giunta nr. 30/2017 del per il triennio 2017-2019.

In particolare le previsioni sono coerenti con il principio di premialità e i criteri per la loro attribuzione sono definiti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance. Il sistema prevede infatti che, secondo una logica a cascata gli obiettivi strategici della Camera vengano declinati negli obiettivi operativi annuali assegnati ai dirigenti e al personale. Una parte delle risorse destinate a premiare la produttività è legata alla performance organizzativa e al grado di realizzazione degli obiettivi fissati in sede di programmazione (peso pari al 40%). La valorizzazione della premialità è inoltre integrata dalla valutazione delle competenze e dei comportamenti del dipendente (con il peso pari al 60%).

La realizzazione degli obiettivi assegnati viene monitorata nel corso dell'anno al fine di verificare la graduale realizzazione dei progetti e, se necessario, aggiornare gli obiettivi.

Le relazioni sulla premialità, pubblicate sul sito camerale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" evidenziano la differenziazione delle valutazioni effettuate sul personale. Nella stessa sezione sono pubblicate anche le relazioni annuali sulla Performance, che evidenziano il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.

*e) Illustrazione e specifica attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 150/2009 (previsione di valutazione di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

Al finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria, sono stati destinati € 5.760. Ai sensi dell'art. 23 della Legge 150/2009 le progressioni sono attribuite in modo selettivo. I criteri per la selezione sono disciplinati dall'art.16 del vigente CCDI che prevede che le progressioni economiche siano attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali conseguiti ed attestati dal sistema di valutazione e misurazione della performance in uso.

*f) 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.150/2009*

Gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al personale derivano dagli obiettivi operativi individuati annualmente per raggiungere i più importanti e significativi obiettivi strategici di durata triennale.

Per ogni obiettivo operativo sono individuati uno o più indicatori di risultato (KPI - key performance indicator) che servono a monitorarne il grado di raggiungimento; ad ogni indicatore è attribuito un target che indica il valore programmato o atteso.

Il sistema, attraverso un approccio "a cascata" prevede l'articolazione delle linee strategiche dell'Ente negli obiettivi assegnati al Segretario Generale e ai Dirigenti e di conseguenza, sulla base delle relative funzioni e aree di competenza, ne deriva l'attribuzione a tutti i dipendenti degli obiettivi operativi secondo logiche aggregative per unità operative (Servizio/ufficio).

Le risorse decentrate come destinate consentono di continuare ad assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio contribuendo a premiare la qualità della prestazione individuale del personale.

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

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa (\*)

(\*) allegato determinazione 255 del 20.10.2017

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

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

Una parte delle risorse stabili è destinata a finanziare quei compensi che hanno anch'essi carattere di continuità e stabilità:

Descrizione	Valori in euro	
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004)	43.500	Lo stanziamento comprende le somme a carico del fondo per pagare l'indennità
Progressioni orizzontali (art. 17 c. 2, l. b) CCNL 1.4.1999) disposte fino al 31.12.2016	206.240	Copertura progressioni già attribuite al 31.12.2016
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa (art. 17 c. 2, l. c) CCNL 1.4.1999)	67.100	Lo stanziamento comprende le somme per la retribuzione di posizione e di risultato delle p.o–a.p. finora istituite
<b>Totale destinazioni non regolate specificatamente</b>	<b>316.840</b>	

#### Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse decentrate stabili sono destinate anche al finanziamento di nuove progressioni economiche nella categoria (€ 5.760) ad una quota limitata di dipendenti (n. 6 unità) che possono accedere alla selezione avendo maturato i requisiti previsti dal CCDI 2013-2015;

Le risorse decentrate stabili sono destinate al finanziamento delle indennità di cui alle lettere d) e) f) dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. e alla produttività unitamente alle risorse variabili.

descrizione	Valori in euro	
Progressioni economiche 2017 (art. 17 c. 2, l.b)	5.760	Lo stanziamento comprende le somme per il riconoscimento della progressione economica orizzontale a decorrere dall'1.1.2017 (n. 6 unità)
Indennità varie (art. 17 c. 2, l. f-d-e) CCNL 1.4.1999)	50.100	Lo stanziamento comprende le somme per il finanziamento delle indennità previste dal contratto decentrato - responsabilità, maneggio valori, disagio, concorsi a premio, VIII livello)
Produttività e miglioramento servizi (art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	427.300	Stanziamento relativo alla liquidazione dei compensi individuali di produttività
<b>Totale destinazioni specificatamente regolate dall'accordo sulla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017</b>	<b>483.160</b>	
<b>Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>800.000</b>	

### Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente in quanto non sono previste destinazioni ancora da regolare.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

Descrizione	Valori
(A) Risorse Decentrate Stabili	€ 756.948
(B) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione (totale sezione I)	-€ 316.840
(C) = (A-B) Totale risorse stabili a disposizione	€ 440.108
(D) Risorse decentrate variabili	€ 43.052
(E) Totale Destinazioni specificatamente regolate dall'accordo sulla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (totale sezione II)	€ 427.300
<b>(F) = TOTALE POSTE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>€ 800.000</b>

### 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

In questa sezione andrà data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre 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 somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economiche orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato di posizioni/a.p., indennità di comparto) che ammontano per l'anno 2017 a € 316.840 sono finanziate esclusivamente con risorse stabili (pari complessivamente a € 756.948) come previsto dal CCNL 22.1.2004. La parte rimanente delle risorse stabili è destinata alla copertura di istituti con carattere fisso (progressioni economiche orizzontali all'interno della medesima categoria di inquadramento giuridico a decorrere dall'1.1.2017 - € 5.760,00 per n. 6 unità di personale) e ai compensi per la produttività (€ 427.300).

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

La Camera di Commercio di Bergamo è dotata di un sistema di misurazione 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. Con l'entrata in vigore della Legge 150/2009 il sistema di valutazione è stato modificato in un'ottica di maggiore coordinamento degli strumenti di programmazione, definizione del piano delle performance e misurazione e valutazione della stessa a livello anche di singoli dipendenti (valutazione della partecipazione al progetto obiettivo del Servizio di appartenenza integrata dalla valutazione di competenze e di comportamenti) con l'obiettivo di realizzare un percorso di crescita professionale e un miglioramento continuo.

Gli incentivi sono definiti al termine di un procedimento annuale articolato in fase di assegnazione degli obiettivi, monitoraggio e verifica, con assegnazione degli incentivi commisurata al grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati. E' esclusa ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

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

Le progressioni orizzontali vengono attribuite nel rispetto della vigente normativa di riferimento (art. 23 c. 2 Decreto legislativo 150/2009 "Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione" e art. 52 c. 1 bis D.Lgs. 165/2001).

Il sistema prevede che le progressioni siano attribuite nei limiti delle risorse economiche disponibili, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati ottenuti come rilevati dalle schede di valutazione individuali.

L'art. 16 del vigente CCDI ha stabilito che è possibile concorrere all'attribuzione della progressione orizzontale solo dopo aver conseguito una anzianità di servizio di tre anni nella medesima posizione economica orizzontale.

Il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali è condizionato dalla verifica di valutazioni positive raggiunte nel triennio precedente l'anno di riferimento.

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente**

<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Anno 2017</b>	<b>Anno 2016</b>
Indennità di comparto quota a carico del fondo	€ 43.500,00	€ 43.282,43
Progressioni economiche storiche	€ 206.240,00	€ 205.586,74
Posizioni organizzative alte professionalità	€ 67.100,00	€ 67.100,00
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione decentrata</b>	<b>€ 316.840,00</b>	<b>€ 315.969,17</b>
Progressioni orizzontali	€ 5.760,00	€ 6.540,00
Indennità disciplinate dal CCDI 2013-2015	€ 50.100,00	€ 46.862,75
Produttività	€ 427.300,00	€ 430.628,08
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>€ 483.160,00</b>	<b>€ 484.030,83</b>
<b>Destinazioni fondo sottoposte a certificazione</b>		
Destinazione non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 316.840,00	€ 315.969,17
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 483.160,00	€ 484.030,83
<b>Totale destinazioni fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>€ 800.000,00</b>	<b>€ 800.000,00</b>

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

(\*) allegato alla determinazione nr. 255 del 20.10.2017

6.12.2017

IL SEGRETARIO GENERALE  
Maria Paola Esposito

