



RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ANNO 2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Premessa Normativa

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di produttività individuale e collettiva, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti. Si ricorda inoltre che di recente il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto in data 21.05.2018.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.



Il contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2019 – 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica, realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Per l'annualità 2021 le parti hanno inteso negoziare i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate con particolare riferimento alla destinazione delle progressioni economiche orizzontali.

L'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma e con le previsioni contenute nel CCNL FL del 21.05.2018.

I trattamenti economici accessori risultano collegati ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali ed alla condivisione degli obiettivi e sono definiti in base a criteri di differenziazione della produttività, che premiano il merito e misurano il diverso apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La costituzione del Fondo per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi, che rappresenta la quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2021 tiene conto, come si diceva, delle novità introdotte dall'art.67 del CCNL FL 21.05.2018, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate di recente dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, confermato fino ad oggi. Il recente parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione.

Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Il presente contratto integrativo, come detto in premessa, è stato sottoscritto in vigenza del nuovo CCNL FL sottoscritto il 21.05.2018 e del cci 2019 – 2021, disciplinante la parte giuridica e la parte economica per il triennio di riferimento: relativamente all'annualità 2021 le parti hanno inteso negoziare i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate con particolare riferimento alla destinazione delle progressioni economiche orizzontali.



Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo	31 /08/2021
Periodo temporale di vigenza	1/1/2019 – 31/12/2021 Anno 2021: criteri di ripartizione delle risorse (progressioni orizzontali).
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Segretario Generale Dr. Pierluigi Giuntoli - Presidente Dirigente Area I Dr. Alessandro Gennari – Componente Dirigente Area III Dr. Michele Lombardi - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP; CISL FP; UIL FPL e RSU aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie : RSU aziendale OO.SS. CGIL FP; UIL FP; CISL FP.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della CCIAA della Maremma e del Tirreno
Materie trattate dal presente contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none">a) Oggetto ed obiettivi – Ambito di applicazione, durata e decorrenza – interpretazione autentica dei contratti integrativi;b) Quantificazione delle risorse;c) Strumenti di premialità;d) Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo;e) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;f) Disciplina del premio differenziale individuale;g) Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;h) Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indenni tari;i) Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;j) Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;k) Criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art. 67 co.4 lett.a) e lett.c) CCNL 21.05.2018;l) Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;m) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;n) Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;o) Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;p) Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria



		in entrata e in uscita; q) Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario.
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.	In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di cci 2021. La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2021 è stata acquisita in data 18 Maggio 2021, con verbale n.5
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</i> <i>Adozione del Piano:</i> Deliberazione della Giunta camerale n. 14 del 28.01.2021 /aggiornamento con Deliberazione della Giunta Camerale n. 83. del 27.07.2021 <i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</i> <i>Adozione del Piano:</i> Deliberazione della Giunta camerale n. 35 del 31.03.2021 <i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i>
		La Relazione della Performance per l'anno 2020 della CCIAA della Maremma e del Tirreno è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale n. 59 del 25 Maggio 2021 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 14 giugno 2021. La Relazione della Performance per l'anno 2021 sarà approvata nel termine del 30 giugno dell'anno successivo (2022) previsto dalla normativa vigente.
	Eventuali osservazioni	

Illustrazione dell'articolato del contratto

Il contratto collettivo integrativo triennale 2019 – 2021 è stato sottoscritto in data 20 Giugno 2019 e contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2019 - 2021. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.



Tali criteri con particolare riferimento alle progressioni economiche costituiscono oggetto dell'ipotesi di accordo per l'annualità 2021 (All.1).

Con deliberazione n.48 del 27 Aprile 2021 la Giunta Camerale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive da seguire nello svolgimento delle trattative:

- 1) conclusione del negoziato integrativo per l'anno 2021 in sostanziale continuità con quello valido per il triennio 2019 - 2021 nel rispetto della tempistica prevista dal CCNL, tendendo ad un'equilibrata distribuzione delle risorse decentrate tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, secondo principi di attendibilità, selettività, coerenza e trasparenza;
- 2) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati, garantendo al contempo l'equilibrio dell'ammontare delle risorse tra i diversi impieghi, anche finanziando gli sviluppi economici e professionali;
- 3) rispetto, nella conduzione della trattativa, del principio di parità di trattamento per il personale appartenente all'unico Ente, sia pur dislocato in due sedi diverse, e per il personale appartenente alle diverse aree di inquadramento;
- 4) adeguata valorizzazione delle competenze e delle responsabilità correlate all'area delle posizioni organizzative, anche con riguardo all'ampiezza ed al contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
- 5) miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi prodotti ed erogati, attivando politiche retributive caratterizzate dall'equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione, dall'incentivazione del merito e dalla trasparenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- 6) applicazione del principio di differenziazione del compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzarne il merito ed al fine di premiare in maniera diversificata i dipendenti ritenuti particolarmente meritevoli, distinguendosi per impegno e per la qualità della prestazione resa per il raggiungimento dei risultati attesi dei singoli settori e per il miglioramento delle attività ordinarie e dei servizi all'utenza;



- 7) attuazione del principio della selettività e della premialità, nell'applicazione degli istituti del premio differenziale individuale e delle progressioni economiche orizzontali;

La quantificazione delle risorse rappresenta una novità del CCNL FL 2016 2018, in conformità a quanto previsto dall'art.67 del CCNL FL 21.05.2018:

- a) **le risorse stabili** sono quelle risultanti dall'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi. Tale importo è stabilmente incrementato ai sensi dell'art. 67 co.2 lett. a) – h);
- b) **le risorse variabili** sono alimentabili di anno in anno, alle condizioni indicate dall'art.65, co.3, co.4, co.5.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 - 2021 è così articolato:

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2019 – 2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.



Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

L'articolo prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrino per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica: l'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

Si sancisce che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione: le parti si danno atto che le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo 2019 e che per le annualità successive tale integrazione è ammessa nei limiti in cui nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.

Art. 5 – Strumenti di premialità

Vengono illustrati gli strumenti di premialità applicati nell'Ente:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;



e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

L'articolo 6 definisce le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, che hanno disapplicato le precedenti per le parti non espressamente richiamate.

Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 67 del CCNL FL 21.05.2018, con deliberazione della Giunta Camerale n. 48 del 27 Aprile 2021 e con determinazione del Segretario Generale n. 20 del 10 maggio 2021, in € 578.618,46, a cui si aggiungono le eventuali risorse residue non utilizzate negli anni precedenti, quantificate in € 48.658,12.

Le suddette risorse rappresentano, come disposto dall' art. 68 del CCNL 21.05.2018, quelle da utilizzare per la stipula del contratto collettivo integrativo (CCI) da parte della delegazione di parte pubblica e di quella di parte sindacale nel rispetto della disciplina ivi stabilita.

Le risorse decentrate per l'anno 2021 sono ripartite **in risorse stabili**, determinate come indicato nel nuovo articolo 67 del CCNL 21.05.2018, da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, comma 2 del CCNL del 22.01.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori dei conti, al netto di quelle destinate nel medesimo anno a carico del Fondo alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (per € 97.300,51), pari ad € 480.767,80 ed **in risorse variabili** per € 97.850,66.

Le risorse decentrate stabili comprendono i seguenti incrementi stabili previsti dall'art. 67 co.2:

- a) l'incremento stabile di cui all'art. 67 co.2 lett.a) pari, su base annua, ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a valere dall'anno 2019, che sono quantificate in **€ 7.404,80**;
- b) l'incremento stabile di cui all'art.67, co.2, lett.b) pari alle differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi



riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi, equivalente ad € **9.140,00**;

- c) l'incremento stabile di cui all'art. 67, co.2, lett.c) corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, equivalente ad € **8.090,39**.

Le risorse decentrate variabili comprendono i seguenti incrementi variabili previsti dall'art. 67 co.3, co.4, co.5:

- a) gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, pari per l'anno 2019 ad € **1.529,50**;
- b) i risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario, che confluiscono nel fondo dell'anno successivo di cui alla lett.e) e che sono quantificati in € **38.380,85**, il cui ammontare non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017 (risparmi dello straordinario dell'anno 2020);
- c) un importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, laddove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, pari ad € **27.940,31** (art.67 co.4);
- d) un importo correlato al perseguimento di obiettivi definiti nel Piano della Performance, come individuati nella deliberazione della Giunta Camerale n. 14/2021, quantificato per l'anno 2021 in € **30.000,00** con deliberazione della Giunta camerale n. 48/2021 (art.64 co.5);
- e) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della L.449/1997 e relative, per quanto concerne le Camere di Commercio, alla partecipazioni dei funzionari camerale in qualità di Responsabili della fede pubblica alle manifestazioni a premio, il cui ammontare è determinabile solo a consuntivo e non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017;
- f) le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime



disposizioni di legge e che riguardano i compensi da corrispondere agli Avvocati dell'Ente per la loro attività di patrocinio legale, alle condizioni previste dalla normativa vigente e da apposito disciplinare adottato dall'Ente, accertabili soltanto a consuntivo in relazione alle cause vinte ed il cui importo non è ricompreso nel limite di cui all'art.23 D.Lgs.75/2017, nel caso di vittoria di spese.

Tali risorse decentrate risultano destinate, nel rispetto di quanto stabilito dall'art.68 del CCNL FL 21.05.2018, agli utilizzi ivi indicati.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva. In particolare i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, per evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale e performance organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- d) valorizzare determinate modalità di fornitura della prestazione lavorativa a cui sono correlate specifiche responsabilità.



A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- a) € **235.020,36** per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali e degli assegni ad personam riassorbibili attualmente attribuite, pari al 41% e comunque non inferiore al 40% dell'importo del fondo, di cui € 16.000,00 disponibili per le progressioni economiche dell'anno corrente, con possibile integrazione per il criterio dell'arrotondamento all'unità superiore;
- b) € **47.000,00** per il finanziamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004, pari al 8% e comunque non inferiore al 7% dell'importo del fondo;
- c) € **32.100,00** (percentuale pari al 6%) per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70quinquies del CCNL 21.5.2018;
- d) € **7.000,00** (pari ad almeno all'1,00% delle risorse complessive) per il pagamento delle "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art.70bis del CCNL 21.5.2018;
- e) € **257.498,10** (percentuale pari al 45% e comunque non inferiore al 40%) per il pagamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo i criteri e le modalità definiti all'art. 4 del cci e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno vigente per l'anno 2021, destinando alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili;

Per maggiori dettagli relativamente al Fondo risorse decentrate si fa rinvio alla relazione tecnico finanziaria.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il presente articolo disciplina le modalità per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

In particolare si evidenzia che la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi



economici, secondo i principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: l'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e nei relativi indicatori, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PdP).

La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:

- 1) una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi dell'Area di appartenenza (performance di Ente);
- 2) un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance individuale collegata a sua volta:
 - a) da un lato ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi del Servizio/Ufficio (performance di struttura);



- b) dall'altro ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni della qualità delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (comportamenti).

Le risorse destinate alla performance correlata allo stato di attuazione degli obiettivi (di area e di servizio/ufficio) sono attribuite in relazione ai seguenti criteri, come definito nel SMVP:

- a) categoria contrattuale di appartenenza sulla base di coefficienti differenziati;
- b) periodo di effettiva presenza in servizio;
- c) percentuale di articolazione del rapporto di lavoro;
- d) contributo del singolo valutato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Area e Servizio/Ufficio), nonché dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi (sulla base di criteri definiti in apposite schede di valutazione, differenziate per categoria giuridica).

Il livello di conseguimento degli obiettivi, condizione necessaria per l'erogazione della produttività, viene certificato entro il 30 giugno di ciascun anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della Relazione sulla performance.

Art. 8 – Disciplina del premio differenziale individuale

Si tratta di un istituto nuovo introdotto dall'art.69 del CCNL 21.05.2018, che mira a premiare i dipendenti che conseguano le migliori performance, mediante una maggiorazione del premio individuale: la misura di detta maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente per categoria. Il numero dei dipendenti interessati è pari a uno per categoria: a questo fine le categorie A e B sono sommate e costituiscono un unico gruppo, anche in considerazione della limitata numerosità della categoria A. Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori al 90% del punteggio massimo per la categoria (a parità di punteggio prevale il dipendente che avrà conseguito l'incremento valutativo maggiore rispetto all'anno precedente).

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

In base al nuovo art.7 del CCNL 21.05.2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche, mentre è rimessa alle



autonome determinazioni degli Enti la disciplina dei criteri di valutazione in base ai quali avviene l'attribuzione nel rispetto dei principi definiti dal CCNL: in particolare le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale (valutazione dei comportamenti) del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi. In sede di prima applicazione dell'istituto delle progressioni economiche, come disciplinato dal CCNL 21.05.2018, si farà riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale (valutazione dei comportamenti) del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, considerato che, in seguito alla costituzione del nuovo Ente (Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno) in data 01.09.2016, il nuovo SMVP è vigente dall'anno 2017.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono stati determinati dalle parti:

a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;

b. le risorse sono stanziare per budget differenziati per categoria proporzionalmente al numero dei dipendenti con requisiti per l'attribuzione delle poe ed al valore della retribuzione tabellare apice, con possibile integrazione delle risorse per arrotondamento all'unità superiore;

c. il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica, compreso il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina;

d. il personale interessato deve possedere il requisito di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° aprile dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è



riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza. In relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal C.C.N.L. FL 21.05.2018 al termine di ogni categoria il requisito dei 24 mesi decorre dal 1.4.2018 (data di decorrenza da cui è prevista l'ulteriore posizione economica – art.64 CCNL FL 21.05.2018);

e. la procedura inizia con un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale e si conclude con l'assegnazione agli aspiranti (dipendenti in possesso dei requisiti) di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguano i punteggi più elevati, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione;

f. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;

g. la procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici deve concludersi entro la fine dell'anno di attivazione, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente;

h. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse: le graduatorie sono distinte per le categorie A, B, C, D.

Art. 10 – Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari

Si afferma il principio che ispira in generale i vari istituti indennitari, secondo cui sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).

Articolo 11 Indennità condizioni di lavoro

La materia è disciplinata in modalità innovativa dall'art.70 bis del CCNL 21.05.2018.



Anche per questo istituto l'Ente ha provveduto ad una verifica di compatibilità, tenuto conto dei criteri definiti dall'art.70bis. Il presente CCDI prevede la corresponsione di un'unica indennità di condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'articolo 6 disciplina nel dettaglio le modalità di erogazione (importo massimo giornaliero di € 1,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso, aumentato ad € 1,55 nel caso di valori maneggiati di importo superiore ad € 3.000,00; nel caso in cui le due condizioni particolari sussistano entrambe l'importo giornaliero è pari ad € 3,00, che aumenta ad € 4,00, nel caso di valori maneggiati superiori ad e 3.000,00).

Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies co.1

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;

c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti,



definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato. Il valore dell'indennità teorica è fissato in € 3.000,00.

Art. 13 – Criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art.67 co.4 lett.a) e lett.c) CCNL 21.05.2018

L' articolo è stato inserito al fine di disciplinare in modo articolato le risorse indicate nell'articolo nell'art. 67, comma 3, lettera a) e lett.c) del del C.C.N.L. 21.05.2018 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. Tali risorse sono individuate come segue:

- a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
- b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione;
- d) incentivi per funzioni tecniche.

Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.

Art. 14 – La correlazione tra i compensi di cui all'art.18, co.1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa



L'articolo disciplina la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, che non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione concordate.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Sono individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa:

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;

b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio



attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato ad interim;
3. estensione temporale dell'incarico conferito;
4. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
5. entità del carico di lavoro assunto.

Art. 16 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Il presente articolo disciplina il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione di ciascuna categoria pari alla percentuale del 25%, elevabile alle condizioni indicate nel CCNL FL 21.05.2018.

Art. 17 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Il presente articolo disciplina l'istituto delle banca delle ore ed in particolare il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000. Le parti concordano nel destinare alla banca delle ore un massimo di 24 ore annuali di straordinario effettuato al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Ogni ora straordinaria, preventivamente autorizzata dal Dirigente, o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa deve recare la scelta da parte del dipendente che ne usufruisce fra liquidazione dello straordinario ed accantonamento a banca delle ore.

Art. 19 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Il presente articolo disciplina le modalità di utilizzo di lavoro straordinario stabilendo il limite massimo annuo, le modalità di autorizzazione e la destinazione delle economie, rispetto all'importo



annuo destinato a tale scopo. Per l'anno 20201 si è mantenuto il limite annuo per l'autista fino a 300 ore, considerata l'unicità e l'infungibilità delle mansioni svolte e la frequenza degli spostamenti con l'auto camerale, richiesti perlopiù per consentire il trasferimento del Presidente, anche in considerazione delle cariche ricoperte presso organismi anche nazionali.

Considerazioni finali

Nel rispetto puntuale di quanto espressamente disposto dall'art.7 del CCNL del 21 maggio 2018 del personale del comparto Funzioni locali, la contrattazione collettiva integrativa ha avuto luogo sulle materie individuate nel suddetto articolo. E' stato attivato altresì il confronto sulle materie di cui all'art.5 per molte materie propedeutico alla contrattazione.

Si attesta che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance utilizzato ai fini della corresponsione degli incentivi per la produttività, individuale e organizzativa soprarichiamato, adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, risulta coerente con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi.

Si attesta altresì che sono stati adempiuti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, nonché gli obblighi di adozione e di pubblicazione del Piano della Performance, del Programma Triennale della Trasparenza, della Relazione della Performance con la relativa validazione.

Come più sopra illustrato, la distribuzione dei premi diretti ad incentivare la produttività è collegata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, così come definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 20201 e più dettagliati nel Piano della Performance 2021-2023, approvato con deliberazione n. 14 del 28.1.2021 e aggiornato con deliberazione n.83 del 27.7.2021, ritenuti strategici in ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese.

In particolare L'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

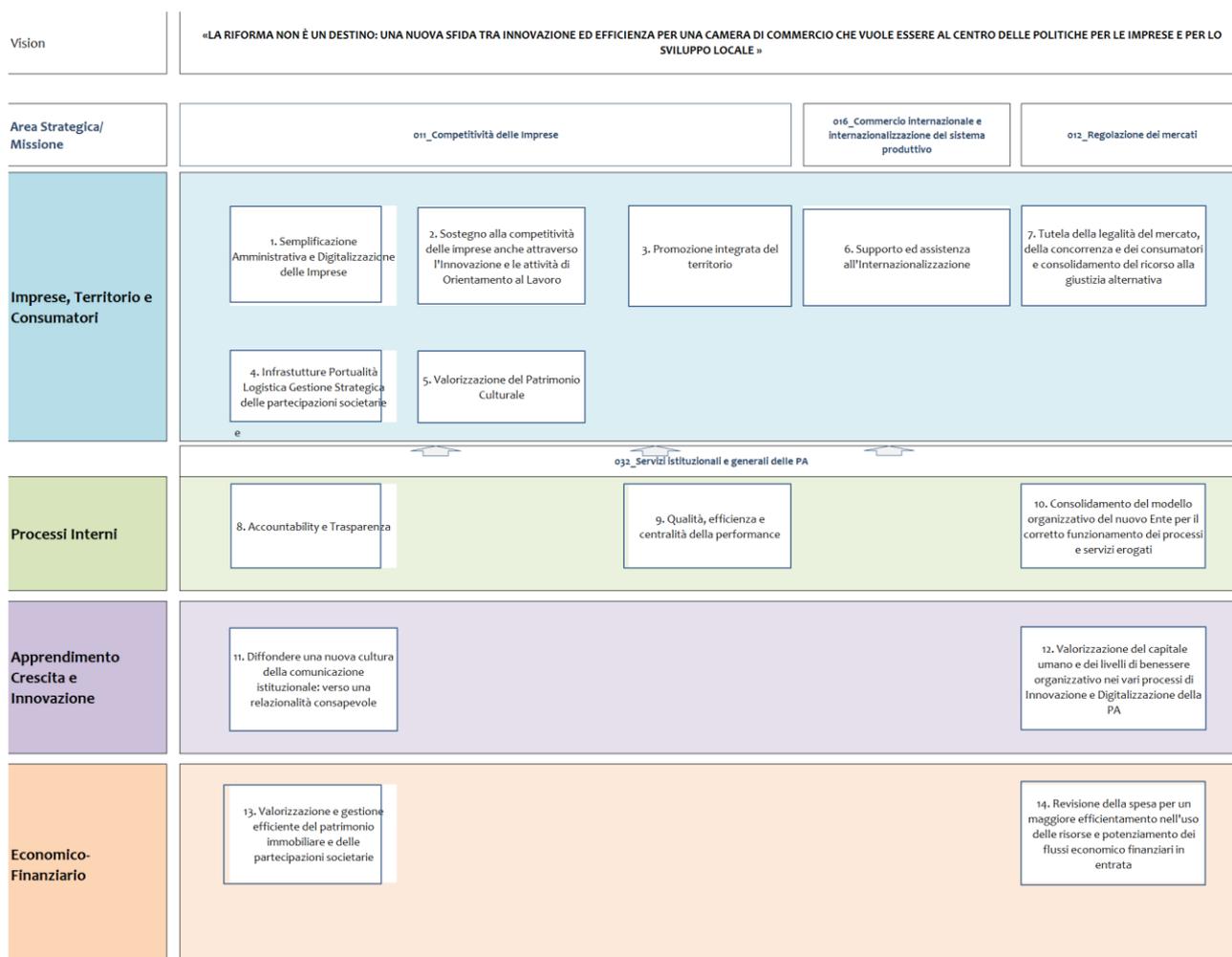


Innovazione e Dinamicità: evoluzione costante delle tecniche e dei metodi per una risposta dinamica all'evoluzione del contesto e dei bisogni;

Centralità dell'Utenza: orientamento dell'azione alla piena soddisfazione dei bisogni dell'utenza, mediante l'instaurazione nel tempo di un rapporto privilegiato con la stessa, volto alla creazione di relazioni stabili e durature;

Professionalità e Competenza: valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità del servizio.

Il disegno strategico della CCIAA della Maremma e del Tirreno si delinea lungo quattordici obiettivi programmatici, rappresentati nella Mappa Strategica che segue:



Le prospettive per la declinazione degli obiettivi dell'anno 2021 sono così articolate:



Imprese, Consumatori e Territorio: orientata a misurare il grado di soddisfazione delle imprese, delle associazioni di categoria e di tutti gli utenti in genere, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli;

Processi Interni: orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia col quale l'ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;

Innovazione, Apprendimento e Crescita: orientata a valutare il livello di valorizzazione delle potenzialità interne dell'amministrazione, investendo nella crescita del personale, in termini di competenze e motivazioni, nonché nel potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;

Economico-Finanziario: orientata a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e contenimento dei costi.

In ultimo, con riferimento ai vincoli normativi e contrattuali si evidenzia quanto segue:

- a) il D.Lgs. 75/2017 ha modificato il precedente sistema di vincoli imposti alla contrattazione integrativa introdotto con la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità per il 2016) che all'art.1 co. 236 "Vincoli alla contrattazione integrativa" aveva introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2016 il limite alla costituzione del fondo per le risorse decentrate consistente nel corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e la previsione secondo cui lo stesso era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, "tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente": per effetto del disposto di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017 infatti a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'art.1 co. 236 è abrogato e l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co.2 del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Pertanto la costituzione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2021 è avvenuta nel rispetto del limite rappresentato dall'ammontare delle risorse del fondo dell'anno 2016, rappresentato dalla sommatoria del fondo quantificato nell'anno 2016 nei due Enti preesistenti, al netto di quelle che sono escluse dal limite stesso secondo le indicazioni contenute nella recente circolare del MEF/RGS prot. n. 257831/2018 e così individuate: economie derivanti dall'applicazione degli istituti



contrattuali degli anni precedenti (art. 68 co. 1 CCNL 21.05.2018); economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno precedente (art.67 co.3 lett.e) CCNL 21.05.2018); compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli con vittoria di spese ed effettivamente introitati dall'Ente (art.67 co.3 lett.c CCNL 21.05.2018); compensi per partecipazioni a manifestazioni a premio (art. 67, co.3, lett. a), CCNL 21.05.2018). A queste si aggiungono, per espressa disposizione normativa, gli incrementi delle risorse stabili correlati ai rinnovi contrattuali (art.11 del D.L. 14/12/2018, n.135). Sono state invece quantificate le risorse comprese nel limite sopraindicato: risorse destinate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art.65 co.5 lett.b) CCNL 21.05.2018); integrazione 1,2% monte salari (art.65 co.4 CCNL 21.05.2018); compensi legali in relazione a sentenze favorevoli con compensazione di spese (art. 27 CCNL 14.9.2000).

Il rispetto del limite rappresentato dal fondo 2016 è stato verificato, come richiesto dal CCNL, anche tenuto conto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative per l'anno 2021, pari ad € 108.880,00, pari alla destinazione dell'anno precedente: infatti con l'entrata in vigore del nuovo CCNL FL 2016 – 2018 a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti; tuttavia concorrono con il fondo risorse decentrate di cui all'art.67 al rispetto del limite di cui all'art. 23, co.2 del D.Lgs. n.75/2017. Il suddetto limite risulta rispettato, come evidenziato nel prospetto relativo alla quantificazione del fondo stesso di seguito esposto:



AII.1 DSG 20 10 /05/2021			
CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO			
FONDO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021			
RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	Importo	
RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018	1. UNICO IMPORTO CONSOLIDATO di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017 il quale resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi . 2. INCREMENTI STABILI previsti dall'art.67 comma 2 del CCNL 2016-2018		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018			
ARTICOLO 67, COMMA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili , indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.	€ 456.132,61	Importo unico consolidato al netto del Fondo PO destinato 2017
	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"	-	
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 7.404,80	Fuori limite parere MEF 257831/2018
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 9.140,00	Fuori limite parere MEF 257831/2018
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 8.090,39	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche , al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	€ -	
TOTALE RISORSE STABILI		€ 480.767,80	



RISORSE VARIABILI			
Disposizione	Descrizione		Importo
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018	3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018			
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 - Manifestazioni a premio ;		€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA		€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge - Compensi ai legali ;		€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;		€ 1.529,50
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;		€ 38.380,85
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F	f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;		€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;		€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 - In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	MS 1997	€ - 1,20%
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento , definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).		€ 30.000,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J e COMMI 8 e 9	j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;		€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K	k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.		€ -
TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 97.850,66
TOTALE FONDO 2021			€ 578.618,46
TOTALE LIMITE FONDO 2021			€ 523.692,81
TOTALE FONDO PO			€ 108.880,00
TOTALE LIMITE FONDO 2021 CON PO			€ 632.572,81
Limite del fondo ex art. 23 D.Lgs. 75/2017 (Fondo anno 2016)			€ 654.338,64
ARTICOLO 68 CO.1	Risorse residue non integralmente utilizzate in anni precedenti		€ 48.658,12

Fondo PO finanziato a bilancio per rispetto limite



b) Rispetto dei vincoli di bilancio

L'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione decentrata trova copertura in quelle stanziare nel Bilancio Preventivo 2021, come risultante dalla certificazione del collegio dei revisori a cui si rinvia (verbale n.5 /2021).

c) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dai CCNL

Le fonti di alimentazione del fondo e la loro quantificazione sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella integrativa e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

Per informazioni più dettagliate circa il Fondo per le risorse decentrate si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria che, unitamente alla presente relazione al contratto ed alla relazione del Collegio dei Revisori, verrà pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal comma 4 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 ed inviate all'Aran.

Livorno, 31 Agosto 2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Pierluigi Giuntoli