
CAMERA DI COMMERCIO DI PISA

Contratto decentrato integrativo
Periodo 2019-2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

E

TECNICO FINANZIARIA

(in conformità alle indicazioni di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze- Dipartimento della Ragioneria dello Stato—n.25 del 19 luglio 2012)

CAMERA DI COMMERCIO DI PISA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 20/5/2018, in merito all' utilizzo delle risorse decentrate del periodo 2019-2021. **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 02/04/2019 Contratto 17/04/2019
Periodo temporale di vigenza	Periodo 2019-2021 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCDI
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Cristina Martelli Componenti: Dott.sa Marzia Guardati Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU aziendali Firmatarie della preintesa: CGIL-FP, CISL FPS, UIL-FPL RSU Firmatarie del contratto: CGIL-FP, UIL-FPL, CISL FPS RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio di Pisa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> -Ambito di applicazione, durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto -Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, c. 4, lett. a, CCNL 2018] - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 e art. 69 del CCNL 21/5/2018] - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018] - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21-5-2018, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018] -Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1. (rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018) - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, CCNL 2018) - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) -Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018) - limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018) - I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; (rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018) -Integrazione delle risorse di cui all'art. 67 comma 4, sino all'importo massimo

		corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97	
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 interno? Si, in data 15/04/2019 con verbale n.3/2019	
		Nessun rilievo da parte dell'Organo di controllo interno	
	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 Si, delibera di Giunta n. 3/2019
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, è contenuto nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2019 - 2021 approvato con delibera presidenziale n. 4/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'Ente.	
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla Performance 2017 è stata approvata con delibera n. 49/2018 dalla Giunta camerale ed è stata validata dall'OIV in data 15/06/2018. La Relazione 2018 sarà approvata nel 2019, dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio e comunque entro il 30/06, e quella 2019 sarà approvata nel 2020, negli stessi termini.	
Eventuali osservazioni =====			

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Premessa Viene confermata la necessità di definire un CCDI del triennio 2019-2021 per garantire al personale ed all'ente reciproco rispetto dei ruoli datoriali e sindacali nel nuovo modello di relazioni sindacali CCNL 21.5.2018 in un'unica sede negoziale nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione decentrata ai sensi art. 7, comma 4 CCNL come previsto dall'art. 40 d.lgs. 165/2001, in relazione alle materie che riguardano la CCIAA di Pisa, pur nella consapevolezza che nei casi di importante evoluzione della normativa di riferimento, o di novità derivanti da un CCNL per il triennio 2019-2021, o di una evoluzione organizzativa comportante accorpamento con altra/e CCIAA, o di ridefinizione dei sistemi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale, si debba prevedere la ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto decentrato integrativo.
Si confermano i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Articolo 1. Viene identificato l'ambito di applicazione e norma generale
Il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della CCIAA di Pisa e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

¹ L'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 è stato abrogato dal D.Lgs. 33/2013. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. 33/2013 il riferimento si intende all'art. 10 dello stesso decreto.

Articolo 2 Viene definita la durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Il contratto concerne il periodo 2019-2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa ovvero all'evoluzione organizzativa connessa con l'accorpamento con altre Camere. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Il contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, c. 4, lett. a, CCNL 2018]

Vengono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e la loro destinazione, ai sensi dell'art. 68 comma 1, avviene secondo la seguente ripartizione:

- 1) indennità condizioni di lavoro (maneggio valori) : max € 3.000,00
- 2) compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione): max € 1.200,00
- 3) compensi per specifiche responsabilità: max € 17.000,00
- 4) compensi previsti da disposizioni di legge: secondo le richieste del mercato pervenute e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline
- 5) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento: max 33% del fabbisogno calcolato sulla base del costo delle progressioni potenziali e per il 2019 integrato con un importo pari alle risorse destinate a tale istituto e non spese nel 2018.

Valutati gli istituti di cui sopra, le risorse che residuano vengono ripartite in:

- | | |
|---|-----|
| 6) premi correlati alla performance organizzativa | 20% |
| 7) premi correlati alla performance individuale | 80% |

Circa la conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, vale a dire quelle non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, esse sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate.

Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

Vengono definiti i criteri generali su cui si basa l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale.

L'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale sia basa, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), su due fattori che incidono per pari peso, comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi e contributo alla realizzazione degli obiettivi assegnati all'ufficio di appartenenza, tenuto conto di un fattore moltiplicativo di produttività per categoria. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance si tiene conto del part-time e di specifici coefficienti di assenza. Non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

Vengono altresì indicate le modalità con cui si procede all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b del CCNL 21.05.2019, nella misura del 30% del valore medio pro capite, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (in numero non superiore al 10% del totale di ogni categoria, arrotondato per eccesso).

Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

Sono definiti i criteri e le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche: si subordina il passaggio alla posizione economica superiore al superamento di apposite procedure selettive descritte nello stesso CCDI ed in linea con le previsioni normative e contrattuali contenute nel CCNL 21/05/2019, che rispondono ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), tale accertamento ai seguenti ambiti:

a) contributi/apporti al conseguimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua, come misurati dall'indice "MR2" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 20%);

b) professionalità (competenze), intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini, così come stabilite nel sistema di classificazione che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale; misurato dall'indice "PPCA" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 40%).

c) il grado di conoscenza e autonomia sui processi operativi posseduto, valutato nell'anno di assegnazione delle progressioni sul profilo di ruolo secondo l'indicatore PPCO del SMVP (peso 40%)

Le risorse destinate all'istituto, sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse.

Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21-5-2018, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è confermata rispetto al CCDI 2018 e decorre dall'1/1/2019.

Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1. (rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)

In applicazione di criteri e principi coerenti con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità per la dirigenza e le posizioni organizzative, la CCIAA individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori; l'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL. L'indennità deve corrispondere ad incarichi formalmente assegnati dal dirigente.

Articolo 8 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, CCNL 21/5/2018)

I compensi che assumono rilievo per l'Ente ai fini del presente articolo sono i compensi ISTAT ed i concorsi a premi che si sommano alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

Articolo 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21/05/ 2018)

Sono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O in linea con quelli previsti per la dirigenza e per il personale non dirigente.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni.

Nel rispetto del vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato di un importo pari ad almeno il 15% del fondo complessivo, la percentuale destinata dalla CCIAA di Pisa alle retribuzioni di risultato è pari al 25% del fondo complessivo.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. La quantificazione della retribuzione di risultato è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e organizzativa secondo le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance che prevede il 30% per comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi dell'anno, il 50% per i risultati raggiunti assegnati al servizio di cui la PO è responsabile ed il 20% con riferimento ai Risultati sintetici di Ente.

Nella valutazione delle performance si tiene conto di specifici coefficienti di assenza. Non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

Viene disciplinato il caso di conferimento ad un titolare di posizione organizzativa, di incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante.

- Articolo 10 Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)
Nell'articolo vengono ricordate le misure attivate in tale ambito (aggiornamento documento valutazione rischi, formazione per il personale e per il rappresentante personale, piano sanitario)
- Articolo 11 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)
A tale proposito si conferma la disciplina del CCDI 2018 e pertanto si conviene, su proposta della parte sindacale ed ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. o del CCNL 21/05/2018, di determinare in 70 (settanta) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.
- Articolo 12 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; (rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)
Sono mantenute fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente.
Vengono altresì riconosciute ai fini della flessibilità di orario particolari situazioni personali, sociali o familiari.
- Articolo 13 Norma finale e transitoria
- Le parti concordano nel prevedere l'integrazione delle risorse di cui all'art. 67 comma 4, sino all'importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97
 - Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui ai contratti aziendali precedenti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Così come previsto all'art. 3 del CCDI sottoscritto per il periodo 2019-2021, in cui sono definiti i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa e la loro destinazione, ai sensi dell'art. 68 comma 1 di seguito si riporta la ripartizione, rispetto al totale di dette risorse, pari a € 211.898,55 di seguito definita per i diversi utilizzi

- 1) indennità condizioni di lavoro (maneggio valori) : max € 3.000,00
- 2) compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione): max € 1.200,00
- 3) compensi per specifiche responsabilità: max € 17.000,00
- 4) compensi previsti da disposizioni di legge: secondo le richieste del mercato pervenute e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline
- 5) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento: max 33% del fabbisogno calcolato sulla base del costo delle progressioni potenziali e per il 2019 integrato con un importo pari alle risorse destinate a tale istituto e non spese nel 2018.
Valutati gli istituti di cui sopra, le risorse che residuano vengono ripartite in:
- 6) premi correlati alla performance organizzativa 20%
- 7) premi correlati alla performance individuale 80%

C) effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI ha lo scopo di definire i criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018, nonché per la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nel periodo 2019-2021, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi. Esso sostituisce ed integra le norme sul contratto decentrato "ponte" 2018.

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

I criteri generali del sistema di valutazione della performance sono stati oggetto di confronto in data 05/03/2019 ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018.

La attribuzione dei premi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati dalla Camera di Commercio di Pisa, dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

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

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), tale accertamento ai seguenti ambiti:

- contributi/apporti al conseguimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua, come misurati dall'indice "MR2" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 20%);

- professionalità (competenze), intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini, così come stabilite nel sistema di classificazione che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale; misurato dall'indice "PPCA" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 40%).

- il grado di conoscenza e autonomia sui processi operativi posseduto, valutato nell'anno di assegnazione delle progressioni sul profilo di ruolo secondo l'indicatore PPCO del SMVP (peso 40%)

Le graduatorie sono distinte per le categorie A, B, C, D.

Fermo restando un valore minimo per l'ammissione alla procedura pari a 75/100 calcolato come media sul triennio degli indicatori MR2 e PPca (depurati dei coefficienti di categoria ("Fm") e dei part time), la procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio sintetico: la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili sulla base delle risorse disponibili, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati; non si dà luogo a copertura dei fabbisogni parzialmente coperti

Le risorse destinate alle progressioni economiche sono definite nell'importo massimo del 33% del fabbisogno calcolato sulla base del costo delle progressioni potenziali e per il 2019 integrato con un importo pari alle risorse destinate a tale istituto e non spese nel 2018.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto decentrato, si intende ottenere il miglioramento dei servizi in coerenza con la programmazione dell'Ente, premiare il raggiungimento complessivo degli obiettivi descritti negli specifici progetti, secondo i target attesi, migliorare la performance dell'Ente, ed il clima organizzativo.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con l'approvazione da parte della Giunta del Cruscotto di Ente è stata data attuazione all'articolo 8 del citato D.P.R. n. 254/2005 che prevede, infatti, che la Giunta, su indicazione dell'organo di valutazione strategica, determini i parametri per la valutazione dei risultati da conseguire nello svolgimento dei progetti che attuano i programmi definiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano della Performance 2019-2022, di cui alla delibera n. 3/2019, include al suo interno il Cruscotto di Ente e gli obiettivi assegnati al Segretario Generale e da qui, mediante cascading, all' Area dirigenziale da questo diretta, nonché quelli assegnati al Dirigente dell'Area Gestione Patrimonio e regolazione del mercato, con gli indicatori e i parametri di valutazione, i target attesi e i relativi pesi. La relativa assegnazione ai Servizi ed Uffici è avvenuta con determinazioni del S.G. n. 73 del 01 marzo 2019 per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici in staff al Segretario Generale, con determinazione del Dirigente Area gestione patrimonio e regolazione del mercato n. 70 del 28 febbraio 2019 per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici dell'area e con determinazione del Dirigente dell'Area Anagrafico certificativa n. 71 del 28 febbraio 2019 per assegnazione obiettivi ai servizi ed agli uffici dell'area.

La definizione dei progetti per la produttività, individuati all'interno del più ampio novero degli obiettivi assegnati alla struttura, si è perfezionata con la delibera di Giunta n. 17 del 07/03 riguardante tra l'altro la costituzione provvisoria del fondo per l'anno 2019 delle risorse decentrate per il personale non dirigente.

Il processo si è realizzato con la supervisione dell'OIV e con il suo relativo parere positivo sul Piano della performance.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019: **Relazione tecnico - finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n. 17 del 7/03/2019 a preventivo (esaminata dal Collegio dei Revisori con verbale n. 2 del 06-07/03/2019) nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	232.164,99
Risorse variabili soggette al limite	107.779,53
Risorse variabili non soggette al limite	23.320,68
Totale risorse	363.265,20

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 197.088,00 che rappresenta l'importo unico consolidato 2003.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	10.435,02
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	8.415,34
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 4	7.509,39
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 5	10.550,76

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	79.077,58
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 7	3.366,14
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
RIDETERMINAZIONE PER INCREM STIP DICH CONG. 14 CCNL 0205 - E 1 CCNL 08-09	12.804,90
(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p.	-114.330,53
(a detrarre) RIDUZIONE RIF FONDO 2011. PER RIDUZIONE PERSONALE IN BASE AL VALORE MEDIO	-102,44
ART. 15 C.7 CCNL 21.5.2018 incremento per effetto riduzione risorse destinate alle p.o.	4.330,54
ART. 67 CCNL 21.5.2018 COMMA 2 LETT. B) importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria)	5.769,79
ART. 67 CCNL 21.5.2018 COMMA 2 LETT. A) (dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	5.158,40
ART. 67 CCNL 21.5.2018 COMMA 2 LETT. C) importo integrale (13 mensilità) ria ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2018 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno (2)	2.092,09

In dettaglio:

- **CCNL 5/10/2001 art.4 comma 2**

Tale somma è relativa al valore della RIA (retribuzione individuale di anzianità) ed assegni ad personam in godimento al personale cessato, compresa la quota di tredicesima mensilità alla data del 31/12/2017.

- **CCNL 22/1/2004 art. 32 comma 7**

Si tratta di risorse destinate al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità) e non utilizzate nell'anno 2017. Secondo quanto previsto dall'art. 67 c.1 del CCNL 21/05/2018, tali risorse confluiscono nell'importo consolidato di cui allo stesso comma.

- **RIDETERMINAZIONE PER INCREM. STIP. DICH. CONG. 14 CCNL 02-05 E 1 CCNL 2008-09**

In considerazione dell'impostazione definita dall'attuale CCNL 2016-2018, che mira al consolidamento di un unico importo di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 e tenuto conto di quanto espressamente previsto in merito all'individuazione, tra le voci che incrementano stabilmente il fondo, anche degli importi 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, sono stati ricompresi nell'importo consolidato 2017, le quote di differenziali che a partire dal 2001 erano state imputate a bilancio. Seguendo le indicazioni contenute nel parere ARAN RAL 1705, sono state calcolate le quote di differenziali pregressi tra gli incrementi contrattuali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali che a partire dal 2001 erano state imputate a bilancio, e che vengono ricondotte come poste integrative del fondo.

Tale conteggio ha riguardato, per ciascun CCNL intervenuto a seguire all'anno 1999, il differenziale, calcolato su base annua e tenuto conto del rateo della tredicesima mensilità, tra l'incremento stipendiale riconosciuto dal CCNL stesso sulla posizione economica in godimento di ciascuna persona in servizio alla data di sottoscrizione definitiva dei diversi CCNL.

La somma dei vari differenziali calcolati come sopra, ha costituito l'importo che incrementa il fondo a regime per una somma pari a € 12.804,90, liberando il bilancio del corrispondente valore.

A questo riguardo, un'ulteriore attenzione ha riguardato il calcolo delle eventuali riduzioni proporzionali operate ai sensi dell'art.9, comma 2-bis del DL78/2010 (L.122/2010) e dell'art.1, comma 236 della L.208/2015 e sulla determinazione del limite delle risorse accessorie nel periodo di vigenza di tale applicazione normativa e precisamente nel periodo compreso tra le annualità 2011 e 2014. A questo proposito si rileva che solo nel 2011 si è apportata una decurtazione del fondo collegata alla riduzione del personale in servizio, che secondo il calcolo della semisomma, è stata pari allo 0,8% rispetto al fondo 2010. Il ricalcolo di tale decurtazione effettuata utilizzando gli importi dei fondi 2010 e 2011 comprensivi dei differenziali delle progressioni economiche ha evidenziato una leggera sottostima del valore medio del fondo quantificata in € 102,44 che, in questa sede, viene inserita quale posta in detrazione dell'importo unico consolidato ex art. 67 c.1. (cfr. **RIDUZIONE RIF FONDO 2011. PER RIDUZIONE PERSONALE IN BASE AL VALORE MEDIO**)

- **POSTA IN RIDUZIONE: RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO NELL'ANNO 2017 PER I TITOLARI DI P.O. E LE A.P.**

Seguendo le indicazioni contenute nel c. 1 dell'art 67 si è proceduto alla determinazione dell'unico importo consolidato 2017, al netto delle risorse destinate, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, pari a € 114.330,53.

- **ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018**

- Incremento per effetto riduzione risorse destinate nel 2019 alle p.o. rispetto all'anno 2017 (€110.000 rispetto a € 114.330,53).

- **ART. 67, C. 2 LETT. B CCNL 2016-2018**

Incremento pari a € 5.769,79 relativo 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. Circa tali incrementi di parte stabile i magistrati della Corte dei Conti centrale - Sezione Controllo delle Autonomie con deliberazione n. 19/2018 sono intervenuti enunciando il seguente principio di diritto al quale si atterranno le Sezioni regionali di controllo: "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

- **ART. 67, C. 2 LETT. A CCNL 2016-2018**

Incremento di un importo su base annua pari a € 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 per un totale di € 5.158,40.

- **ART. 67, C. 2 LETT. C CCNL 2016-2018**

Incremento 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. A questo proposito la cifra inserita nel fondo 2019, pari a €2.092,09 si riferisce ad una dipendente cessata il 31/10/2018.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
ART. 67 CCNL 21.5.2018 C.3 LETT. A) introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, Ccnl 5.10.2001 art. 15, comma 1, lett. d) concorsi a premio	1.245,00
ART. 67 CCNL 21.5.2018 C. 3 LETT. D) frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2018, non corrisposte in tale anno	335,27
ART. 67 CCNL 21.5.2018 C. 3 LETT. E) risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente	3.173,81
ART. 67 CCNL 21.5.2018 C.4 risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata in sede di contrattazione integrativa)	18.616,86
ART. 67 CCNL 21.5.2018 risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione	88.827,40
ART. 68 CCNL 21.5.2018 C.1, ULTIMO PERIODO quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	18.901,87

- **ART. 67 CCNL 21.5.2018 COMMA 3 LETT. A (CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. d) concorsi a premio)**

Concorsi a premio: la somma è relativa ai compensi per l'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 27/12/1997 n. 449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediate integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);

In particolare sono inserite le previsioni per le risorse che si prevede di percepire nell'anno 2019, basate su quanto rilevato a consuntivo per anno 2018, da erogare a chi vi presiede e che verranno verificate a consuntivo.

- **ART. 67 CCNL 21.5.2018 COMMA 3 LETT. D)**

Si tratta 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 del servizio. A questo riguardo sono contegiate le mensilità residue dell'unità cessata nel corso del 2018.

- **ART. 67 CCNL 21.5.2018 COMMA 3 LETT. E)**

Risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/04/1999 relativi all'anno precedente; tali risparmi sono pari a € 3.173,81 e derivano dal bilancio 2018.

- **ART. 67 CCNL 21.5.2018 C.4 CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)**

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 1.551.405,00, per una possibilità di incremento massima di € 18.616,86 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata prevista l'integrazione fino all'importo massimo dell'1,2%.

Tale somma viene ricondotta all'esito della realizzazione di un apposito progetto afferente all'obiettivo strategico inserito nel cruscotto per il 2019 al punto D3. "Continuare a creare valore aggiunto". L'obiettivo di carattere trasversale, coinvolge tutti gli uffici e i servizi dell'ente e il suo raggiungimento sarà misurato a consuntivo sulla base degli indicatori previsti dalle schede del controllo di gestione (scheda "CONTINUARE A CREARE VALORE

AGGIUNTO”) prevedendo di liquidare le risorse, che a preventivo si ipotizza siano pari al massimo di € 18.616,86, in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei target fissati;

- **ART. 67 CCNL 21.5.2018 C. 3 LETT. D) E COMMA 5 LETT. B) riguardante risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; (riferimento alle risorse di cui al disapplicato art.15 c.5 CCNL 1/4/1999)**

A) PROGETTO N. 1: “Miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati dalla CCIAA di Pisa – Carta dei servizi 2019”

Il raggiungimento per almeno il 95% della media (salvo uno scarto di +/- 10%) degli indicatori sarà verificato dall'OIV a consuntivo e consentirà di destinare al Fondo per l'annualità 2019 un importo di € 41.785,91 ad incremento delle risorse variabili del Fondo incentivante ai sensi dell'art.67, comma 3, lett. i del CCNL 21/5/18 che, al lordo degli oneri riflessi e IRAP, rappresenta il 15% del costo del personale impiegato

B) PROGETTO N. 2: “Mantenimento SGQ conforme a ISO 9001:2015 per anno 2019”

Il raggiungimento per almeno il 90% degli obiettivi di progetto sarà verificato dall'OIV a consuntivo e consentirà di destinare al Fondo per l'annualità 2019 un importo di € 13.532,00 ad incremento delle risorse variabili del Fondo incentivante ai sensi dell'art.67, comma 3, lett. i e comma 5 lett. b del CCNL 21/5/18 che, al lordo degli oneri riflessi e IRAP, rappresenta il 10% del costo del personale impiegato.

C) PROGETTO N. 3: “Messa a regime servizi Orientamento alle professioni”

Il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel progetto per una percentuale media pari ad almeno il 90% come misurati dai relativi indicatori consentirà di destinare al Fondo per l'annualità 2019 un importo pari a € 7.239,82 ad incremento delle risorse variabili del Fondo incentivante ai sensi dell'art.67, comma 3, lett. i e comma 5 lett. b del CCNL 21/5/18 determinata in misura pari al 20% del costo del lavoro orario delle persone impegnate nel progetto stesso.

D) PROGETTO N. 4: “Messa a regime servizi PID, Punto Impresa Digitale”

Il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati per una percentuale pari ad almeno il 90% come misurati dai relativi indicatori consentirà di destinare al Fondo per l'annualità 2019 una somma pari a € 6.277,74 ad incremento delle risorse variabili del Fondo incentivante ai sensi dell'art.67, comma 3, lett. i e comma 5 lett. b del CCNL 21/5/18 determinata in misura pari al 15% del costo del lavoro orario delle persone impegnate nel progetto secondo la quantificazione sotto riportata.

E) PROGETTO N. 5: “Progetto pluriennale di promozione identità di territorio “Terre di Pisa”

Il raggiungimento degli obiettivi per una percentuale pari ad almeno il 90% come misurati dai relativi indicatori sarà verificato dall'OIV a consuntivo e consentirà di destinare al Fondo per l'annualità 2019 una somma di incremento delle risorse variabili del Fondo incentivante ai sensi dell'art.67, comma 3, lett. i e comma 5 lett. b del CCNL 21/5/18 determinata in misura pari al 35% del costi per il personale impegnato nelle attività del progetto e pari a € 9.655,66.

F) PROGETTO N. 6: “Progetto potenziamento dei servizi per la crisi di impresa

Il raggiungimento medio per almeno l'80% di questo progetto sarà verificato dall'OIV a consuntivo in occasione della verifica del cruscotto complessivo di Ente e consentirà di destinare al Fondo per l'annualità 2019 una somma di incremento delle risorse variabili del Fondo incentivante ai sensi dell'art.67, comma 3, lett. i e comma 5 lett. b del CCNL 21/5/18 determinata in misura pari al 20% del costi per il personale impegnato nelle attività del progetto e pari a € 5.257,88.

- **Art. 68 c.1 CCNL 21.5.2018 somme residue di cui all'art. 67 c. 1 e2 non integralmente utilizzate in anni precedenti**

Le somme non utilizzate o non attribuite relativamente alla parte stabile con riferimento all'esercizio 2018 vengono previste per quanto al momento conosciute e saranno confermate a consuntivo.

Si ricorda al riguardo che in sede di costituzione iniziale del Fondo per l'anno 2016, si è proceduto a congelare la riduzione di cui all'art. 1, comma 236, della legge 28/12/2015 n. 208, per la parte relativa alla variazione del personale, pari a € 3.005,00, derivante dal considerare l'unità appartenente alla categoria protetta non assumibile, (percentuale di riduzione del limite 2015 dal 3,20% al 4%) a quando matureranno i necessari chiarimenti, ai fini della destinazione delle risorse. Pertanto ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. n.75/2017, il limite per l'anno 2016 risulta pari a € 430.613,44 corrispondente al fondo 2016 depurato delle voci non soggette a vincolo e senza considerare la riduzione sopracitata. All'importo complessivo, pari a € 18.901,87, concorre anche l'inclusione o meno della mobilità volontaria nei casi che danno luogo ad una riduzione delle risorse in caso di uscita del dipendente (questa fattispecie ha interessato nel nostro Ente due unità di personale in uscita nel 2017 ed una nel 2018), dubbio derivante dal fatto che la

norma contrattuale sembrerebbe riferirsi a tutti i casi in cui si verifica un trasferimento di personale e non solo a quelli originariamente previsti e di fatto ripetuti nel testo di cui all'art. 67.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n.75/2017, a decorrere dall'1/1/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 pari a € 430.613,44.

Per il fondo a preventivo per l'anno 2019 non è stato necessario operare detrazioni in ottemperanza a tale limite.

Descrizione	Importo
Totale riduzioni su fondo 2019	0

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	232.164,99
Risorse variabili	131.100,21
Residui anni precedenti	18.901,87
Riduzione	
Totale	363.265,20

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 151.366,65 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	25.446,43
Progressioni orizzontali già in godimento	125.113,25
Indennità cat. A e B1 (art. 32, comma 9, CCNL 2.1.2004)	806,96
Totale	151.366,65

Le somme suddette sono già regolate dai CCDI precedenti o sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

La destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 68 comma1, avviene secondo i seguenti criteri, di seguito definiti per i diversi utilizzi

Descrizione	Criteri di ripartizione
Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori)	Max € 3.000
Compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	Max € 1.200
Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	Max € 17.000
Compensi previsti da disposizioni di legge	Secondo le richieste pervenute e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento	max 33% del fabbisogno calcolato sulla base delle progressioni potenziali e per il 2019 integrato con un importo pari alle risorse destinate a tale istituto e non spese nel 2018

Valutati gli istituti di cui sopra, le risorse che residuano vengono ripartite in:

Premi collegati alla performance organizzativa	20%
Premi collegati alla performance individuale	80%

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	151.366,65
Somme regolate dal contratto	211.898,55
Totale	363.265,20

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

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

Le risorse stabili ammontano a €232.164,99, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità cat. A e B1) ammontano a €151.366,65. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

La disponibilità residua delle risorse stabili viene quindi destinata all'attribuzione al personale del compenso relativo alla produttività, previa assegnazione delle risorse alle progressioni orizzontali di € 15.173,58 pari al 33% di 45.980,55 importo del fabbisogno calcolato sulle progressioni potenziali 2019; a ciò si potranno aggiungere, previo aggiornamento del Fondo 2019, € 10.000, destinati a questo istituto nel 2018 e al momento non assegnate.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di premialità legata alla performance è erogata in applicazione del SMVP dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 come aggiornato del D.Lgs.75/2017 e con la supervisione dell'OIV.

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

Si attesta che il CCDI in esame, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c del CCNL 21/5/2018 lett. c) del comma 4), contiene i Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche e subordina il passaggio alla posizione economica superiore al superamento di apposite procedure selettive descritte nello stesso CCDI ed in linea con le previsioni normative e contrattuali contenute nel CCNL 21/05/2019, che rispondono ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - contributi/apporti al conseguimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua, come misurati dall'indice "MR2" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 20%);
 - professionalità (competenze), intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini, così come stabilite nel sistema di classificazione che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale; misurato dall'indice "PPCA" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 40%);
 - il grado di conoscenza e autonomia sui processi operativi posseduto, valutato nell'anno di assegnazione delle progressioni sul profilo di ruolo secondo l'indicatore PPCO del SMVP (peso 40%)

Le risorse destinate all'istituto, sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse.

Il budget messo a disposizione per le PEO rientra nel presente accordo di destinazione del Fondo accessorio 2019 e rispetta i vincoli contrattuali e di normativa vigente.

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

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	230.304,45	232.164,99	1.860,54
Risorse variabili	109.896,86	112.198,34	2.301,48
Residui anni precedenti	7.597,34	18.901,87	11.304,53
Riduzione	-4.145,10	0	-4.145,10
Totale	343.653,55	363.265,20	19.611,64

Per il dettaglio complessivo delle voci si rimanda all'Allegato 1 alla presente relazione

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate sui conti specifici dedicati alle singole voci di costo (conti 321012, 321018- 321020, 321022, 321027, 321033, 321098), quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Al momento non risulta essere stato consuntivato il Fondo dell'anno 2018. A preventivo è stata prevista una riduzione pari a € 4.145,10, di cui si terrà conto in sede di consuntivazione ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23 del D.Lgs.n.75/2017.

Come specificato nella delibera n. 17 del 7/03/2019, la Giunta ha deliberato di riservare ad un successivo atto la determinazione definitiva del fondo 2019 nel momento in cui saranno definite anche le voci variabili e verranno eventualmente acquisiti ulteriori elementi interpretativi sulle questioni al momento aperte.

In totale

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

Il fondo 2019, come determinato dall'Amministrazione con delibera di Giunta n. 17 del 7/03/2019, e certificato dal collegio dei revisori dei conti con verbale n.2/2019, da verificare a consuntivo, è imputato sui conti specifici dedicati alle singole voci di costo (conti 321012, 321018-321020, 321022-321027, 321033, 321098)

Pisa, 19.04.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Cristina Martelli)

CCIAA DI PISA		RISORSE DECENTRATE COSTITUZIONE FONDO ANNUALITA' 2019
RISORSE PARTE FISSA		2019
ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018 (1)	TIPOLOGIA	IMPORTO
COMMA 1	risorse indicate nell'art. 31, co. 2, ccnl 22.1.2004, riferite al 2017 (come certificate dal collegio dei revisori), comprensive di: - incrementi ex art. 32, co.1, stesso CCNL - (per le cciaa che avevano i parametri e lo hanno fatto) incrementi a) ex art. 32 cit., commi 4 e 7 (queste ultime se non utilizzate, nel 2017, per finanziare alte professionalità; in tal caso vanno inserite nella sottostante lett. B); b) ex art. 4, comma 4, ccnl 9.5.2006 c) ex art. 8, comma 5, ccnl 11.4.2008 - risorse che hanno finanziato quote indennità comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004 (n.b. si veda anche nota 2 per rila cessati ante 1.1.2017)	316.442,23
COMMA 1	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 se destinato, come detto, alle alte professionalità) (1)	114.330,53
	RIDETERMINAZIONE PER INCREM STIP DICH CONG. 14 CCNL 0205 - E 1 CCNL 08-09	12.804,90
	RIDUZIONE RIF FONDO 2011. PER RIDUZIONE PERSONALE IN BASE AL VALORE MEDIO con una consistenza maggiore di risorse a causa dell'inserimento degli incrementi stipendiali 1999 - 2009	102,44
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1	risultante dalla differenza tra i due importi sovrastanti (E=A-B+C-B)	214.814,17
COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	5.158,40
COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	5.769,79
COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) rila ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2018 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno (2)	2.092,09
COMMA 2 LETT. E)	importi necessari, a regime, per trattamento accessorio personale trasferito, anche in ambito associativo o per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle risorse stabili presso enti di provenienza)	0

COMMA 2 LETT. G)	importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario	0
COMMA 2 LETT. H) E COMMA 5 LETT. A)	incremento risorse necessarie per salario accessorio e variabile di personale assunto su posti di nuova istituzione a seguito di rideterminazione della dotazione organica (n.b. diverse da quelle inglobate nell'importo unico di cui alla lett. A)	0
ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018	incremento per effetto riduzione risorse destinate alle p.o.	4.330,54
	ulteriori risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
TOTALE RISORSE PARTE FISSA	(M=E+F+G+H+I+L+LL) dal 2019 + EE	232.164,99
RISORSE PARTE VARIABILE (3)		
ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO
COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	1.245,00
COMMA 3 LETT. B)	quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	0
COMMA 3 LETT. C)	risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)	0
COMMA 3 LETT. D)	frazioni ria personale cessato infrannualmente nel -2018, non corrisposte in tale anno (2)	335,27
COMMA 3 LETT. E)	risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente	3.173,81
COMMA 3 LETT. H) E COMMA 4	risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata in sede di contrattazione integrativa)	18.616,86
COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 LETT. B)	risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione (per le cciaa, in questa fase si veda il comma 10)	88.827,40
COMMA 3 LETT. K)	risorse necessarie a pagare il pro-rata del trattamento accessorio del personale trasferito in corso d'anno anche per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle corrispondenti risorse variabili presso enti di provenienza)	0
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		
COMMA 1, ULTIMO PERIODO	quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	18.901,87
TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	(Z= SOMMA da N a V inclusi)	131.100,21

DECURTAZIONI		
ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2014, per cessazioni di personale	
ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2016, per cessazioni di personale (N.B. se non già assorbita negli importi esposti sub A) parte fissa)	
ART. 67, COMMA 2, LETT. E) CCNL 21.5.2018	riduzione componente stabile per effetto di trasferimenti di personale ad altri enti*	
ART. 67, COMMA 3, LETT. K) CCNL 21.5.2018	riduzione componente variabile pro-rata per effetto di trasferimenti nell'anno di personale ad altri enti	
CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO CCI ANNUALITA' 2019 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)		363.265,20
AMMONTARE RISORSE DESTINATE NEL 2017 A PP.OO. E AA.PP.	importo di cui alla lett. B, risorse parte fissa	114.330,53
Totale poste fondo non rilevanti ai fini del rispetto del limite		47.053,77
AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl)		430613,44
RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2019 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016 (4)		0
TOTALE RISORSE DESTINATE FONDO ANNO 2019 (5)		363.265,20