

Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-finanziaria

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA
CAMERA DI COMMERCIO DI MONTE ROSA LAGHI ALTO PIEMONTE - ANNO 2021
(ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

La stesura del presente documento è stata predisposta in conformità alle indicazioni contenute nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, ai fini di consentire al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e di quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

PARTE I –PREMESSA

Con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 è stata istituita la Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, mediante accorpamento delle ex Camere di Commercio di Biella-Vercelli, Novara e Verbano Cusio Ossola, avvenuto il 21 dicembre 2020.

La nota ARAN prot. 18640 del 22 maggio 2015, inviata ad Unioncamere, avente ad oggetto “Accorpamento Camere di Commercio e costituzione nuovo Ente ex art. 1, comma 5, L. 580/93 e s.m.i.; chiarimenti sulla costituzione delle risorse decentrate integrative e sull’attivazione dell’art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 e art. 26, comma 3, CCNL separata area dirigenziale”, chiarisce che le risorse stabili del nuovo Ente sono il risultato della sommatoria delle risorse dei Fondi delle cessate Camere di Commercio e che tali risorse saranno erogate al personale di ciascuna Camera secondo le regole stabilite nel relativo contratto integrativo e le risorse variabili saranno determinate a regime dal nuovo soggetto giuridico.

Con determinazione del Segretario Generale n. 121 del 24 dicembre 2021, è stato definito il Fondo risorse decentrate personale non dirigente della Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte per l’anno 2021 in conformità al CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 22.12.2021 Contratto:	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2021-31.12.2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale - Dr. Gianpiero Masera Vice Segretario generale - Dr.ssa Cristina D'ercole Dirigente Area Contabilità e servizi di supporto - Dr. Mario Garofalo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL UIL CISL CISAL territoriali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL UIL CISL territoriali RSU	
Soggetti destinatari	PERSONALE NON DIRIGENTE	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • Materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018 • Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 • Destinazione risorse decentrate - anno 2021 	
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? La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data 24 12 2021
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il piano della performance 2021 è stato adottato con deliberazione n. G/37 del 25 marzo 2021.
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, relativo al triennio, 2021 – 2023, previsto dalla legge 190/2012 e s.m.i, è stato adottato con deliberazione n. G/28 del 25 marzo 2021
		L'amministrazione sta predisponendo un'adeguata informazione attivando una speciale sezione, nel nuovo sito internet, denominato "Amministrazione trasparente", così come prevede il D. Lgs.n. 33/2013 e s.m.i.
		La relazione sulla Performance 2020 è stata redatta dalle singole Camere di Commercio accorpate. La Giunta del nuovo Ente ha preso atto delle risultanze relative all'esercizio 2020 con deliberazione n. G/71 del 29 giugno 2021
Eventuali osservazioni: nessuna		

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)

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il CCI della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte concerne l'anno 2021 e contempla, con riguardo al CCNL 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali, le materie di cui all'art. 7, comma 4, l'istituto del premio individuale differenziato di cui all'art. 69 e la destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2021.

Di seguito sono elencati gli articoli contenuti nel CCI:

- Articolo 1: Oggetto e obiettivi
- Articolo 2: Ambito di applicazione
- Articolo 3: Durata
- Articolo 4: Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Articolo 5: Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
(rif. art. 7 c. 4, lett. a, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 6: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
(rif. art. 7, c. 4, lett. b, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 7: Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
(rif. art. 7, c. 4, lett. c, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 8: Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
(rif. art. 7, c. 4 lett. d, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 9: Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
(rif. art. 7, c. 4, lett. f, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 10: Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge
(rif. art. 7, c. 4, lett. g CCNL 21.05.2018)
- Articolo 11: Criteri generali per l'attivazione di piani welfare integrativo
(rif. art. 7, c. 4, lett. h, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 12: Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 13: Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
(rif. art. 7, c. 4, lett. n, CCNL 21.05.2018)
- Articolo 14: Lavoro straordinario e banca delle ore

- (rif. art. c. 7, c. 4, lett. o e s, CCNL 21.05.2018)
- **Articolo 15;**: Flessibilità dell'orario di lavoro
(rif. art. 7, c. 4, lett. p, CCNL 21.05.2018)
- **Articolo 16:** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi
(rif. art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- **Articolo 17:** Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(rif. art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21.05.2018)
- **Articolo 18:** Differenziazione del premio individuale
(rif. art. 69, CCNL 21.05.2018)
- **Allegato – Destinazione risorse anno 2021**
(rif. art. 68, CCNL 21.05.2018)

2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La ripartizione delle risorse del Fondo per il personale non dirigente anno 2021, quantificato con determinazione del Segretario Generale n. 121 del 24 dicembre 2021 in € 871.719,61, è definito dalla seguente tabella:

Descrizione		Importo
Art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018	Fondo progressioni orizzontali	344.860,16
Art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21.05.2018	Progressioni orizzontali anno in corso	19.000,00
Art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 33, comma 4 CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto	53.526,50
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018	Indennità condizioni lavoro	7.200,00
Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000	Compenso per attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale	300,00
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità	25.000,00
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21.05.2018	Compensi produttività	417.622,95
Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.05.2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97	4.210,00
Totale		871.719,61

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2021 approvata con delibera di Consiglio Camerale n. 4 del 4 marzo 2021.

2.3 Effetti abrogativi impliciti.

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni del contratto collettivo in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le prestazioni lavorative del personale non dirigente sono soggette al "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)" approvato con deliberazione n. G/95 del 29 luglio 2021. Tale sistema, che recepisce le novità apportate dal D.Lgs. n. 74/2017, attribuisce particolare rilevanza ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo.

2.5 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressione orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni in merito ad esclusione di elementi automatici con l'anzianità di servizio)

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.

I criteri concordati per la definizione delle procedure per le progressioni economiche di categoria di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 sono i seguenti:

- assicurare selettività nelle progressioni ed equilibrio tra le varie categorie, anche in ragione del numero limitato di potenziali beneficiari e, a tal fine, ammettere annualmente alla progressione non oltre il 30% del personale avente diritto per ciascuna delle categorie A+B, C e D;
- accertare la crescita dei livelli di competenza professionale che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo, ancorando tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a. valutazione delle performance individuali del triennio precedente alla decorrenza delle progressioni;
 - b. in caso di parità di più aventi diritto, nel caso in cui la progressione non sia attribuibile a tutti a causa del limite percentuale di cui sopra o per incapienza dei fondi, la scelta viene operata tenendo conto del tempo maturato dall'ultima progressione nella categoria (secondo il principio che a parità di meritocrazia è da scegliere chi attende il beneficio da più tempo). In caso di ulteriore parità, prevale l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento intesi come anzianità di servizio (con valutazioni

della performance non negative) nella medesima categoria professionale (non sono quindi tenuti in conto anzianità maturate in altre categorie in quanto non nello stesso ambito professionale di riferimento);

- attivare le progressioni con decorrenza 01.01.2021;
- ammettere alla selezione il personale in servizio alla data di decorrenza delle progressioni, in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente, del requisito minimo di 24 mesi nella posizione economica in godimento;

Ai fini del riconoscimento delle PEO per l'anno 2021 è stata stanziata la somma complessiva di € 19.000,00.

2.6 Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009.

L'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale è direttamente correlata al conseguimento di obiettivi specifici definiti nel Piano della performance 2021-2023, approvato con la deliberazione n. G/37 del 25.03.2021, revisionati con deliberazione n. G/107 del 23.09.2021.

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

2.7 Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non si riportano altre informazioni utili.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

La costituzione del Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2021 è avvenuta con determinazione del Segretario Generale n. 121 del 24 dicembre 2021, in applicazione delle regole contrattuali e normative attualmente vigenti.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2021 del personale non dirigente viene di seguito dettagliata ed esplicitata, tenendo presente la distinzione tra risorse fisse e risorse variabili.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2021, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali – nonché del C.C.N.L. relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018 del 21 maggio 2018 – è stato quantificato con la determinazione sopra indicata in € 871.719,61. Tale Fondo, tenuto conto dell'accorpamento avvenuto in data 21 dicembre 2020 delle Camere di Commercio di Biella-Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola, è stato ricostruito sulla base dei rispettivi fondi relativi all'esercizio 2020, definiti dalle Camere di Commercio accorpande e certificati dai rispettivi Collegi dei Revisori dei conti. La nota del Ministero dello Sviluppo economico del 1° luglio 2015 prot. n. 0105995 *"Accorpamento tra camere di commercio - art. 1, comma 5, della legge 29 dicembre 1993, n. 580 così come modificato dal decreto legislativo 15 febbraio 2010, n. 23-indicazioni operative"* precisa infatti che per quanto riguarda il Fondo per il trattamento economico accessorio del personale dirigente e non dirigente *"Le camere di commercio accorpande provvedono, prima della loro estinzione, alla costituzione e alla relativa certificazione da parte del collegio dei revisori, dei fondi per il trattamento economico accessorio del personale dirigente e non dirigente relativi all'anno in cui decorre l'accorpamento."*

Con riferimento a quanto certificato dai Collegi dei revisori dei conti delle tre Camere di Commercio accorpande si è proceduto alla quantificazione del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente della Camera di commercio Monte Rosa Laghi e Alto Piemonte con riferimento all'art 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 che prevede una nuova disciplina di costituzione del Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente a decorrere dall'anno 2018. In particolare il comma 1 dell'art. 67, prevede che il Fondo è costituito da un importo unico consolidato nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate al Fondo per le progressioni economiche e la quota di indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lettera b) e c) del C.C.N.L. 22.01.2004.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità



Le risorse stabili sono caratterizzate per loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Nel rispetto delle indicazioni contrattuali si è quindi proceduto ad una rilevazione delle risorse stabili determinate dalle tre CCIAA accorpande relativamente all'esercizio 2020, per poi pervenire ad un unico importo consolidato come prescrive all'art 67 c. 1.

Il Fondo è stato alimentato stabilmente dalle risorse di cui all'art 67 c. 2, meglio specificato in tabella .

Di seguito si riporta un tabella che riassume le modalità di calcolo previste dalle indicazioni delle norme contrattuali, con riferimento all'accorpamento dei tre Enti:

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE					
CCNL 21/05/2018		FONDO risorse decentrate CCIAA Biella- Vercelli	FONDO risorse decentrate CCIAA Novara	FONDO risorse decentrate CCIAA Verbano Cusio Ossola	FONDO risorse decentrate CCIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2021
Articolo	Descrizione				Importo
art 67 comma 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 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. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 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". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	522.201,49	288.515,36	154.775,26	965.492,11
art 67 comma 1	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.	-140.810,00	-60.000,00	-57.750,00	-258.560,00
	TOTALE PARZIALE	381.391,49	228.515,36	97.025,26	706.932,11
art 67 comma 2 lettera 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	5.907,20	4.076,80	1.996,80	11.980,80
art 67 comma 2 lettera 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	8.029,78	4.631,15	2.665,38	15.326,31



art 67 comma 2 lettera 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	8.776,17	84.840,29	0,00	93.616,46
TOTALE RISORSE STABILI 2021 risultanti dalla sommatoria di quelle aventi analoga natura come determinate presso ciascuna Camera di Commercio accorpanda		404.104,64	322.063,60	101.687,44	827.855,68

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente.

L'art. 1 comma 870 della legge 30 dicembre 2020 prevede che, in considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel corso dell'esercizio 2020, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, in deroga all'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro o agli istituti del welfare integrativo definiti dall'art 72 del CCNL 21 maggio 2018 "Welfare integrativo".

Il risparmio dei buoni pasto non erogati nel corso dell'esercizio 2020 è riportato nella tabella seguente, è stato quantificato tenendo conto delle indicazioni presenti nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 11 del 9 aprile 2021, e come risulta dai rispettivi Bilanci di esercizio 2020 delle tre Camere di Commercio accorpate, approvati con delibera di Consiglio n. 10 del 13 maggio 2021, il risparmio ai sensi dell'art. 1 comma 870 della legge n. 178/2020 ammonta a € 39.381,82 come meglio descritto nella tabella seguente:

Anno	Conto	Desc. Conto	Importo Bdg	Importo Var	Importo Tot	Importo Provv	Importo Approvato	Importo Rettificato	Importo Disponibile	ENTE
2020	325031	Spese acquisto buoni pasto	22.000,00	-6.030,00	15.970,00	15.510,01	15.510,01	0,00	459,99	CCIAA Verbano Cusio Ossola
2020	325031	Spese acquisto buoni pasto	63.000,00	0,00	63.000,00	31.771,81	31.771,81	0,00	31.228,19	CCIAA Biella-Vercelli
2020	325031	Spese acquisto buoni pasto	32.000,00	0,00	32.000,00	24.306,36	24.306,36	0,00	7.693,64	CCIAA Novara
Risparmio ai sensi dell'art. 1 comma 870 Legge n. 178 2020									39.381,82	

Il Collegio dei revisori dei conti, con verbale n. 7 del 6 dicembre 2021, ha verificato l'applicazione del rispetto dei principi indicati dalla Circolare del Ministero delle Finanze e dell'Economia n.11 del 9 aprile 2021 confermando un risparmio di € 39.381,82.

Gli importi inseriti nel fondo sono i seguenti così come riportate nella seguente tabella:



CCNL 21/05/2018		FONDO risorse decentrate CCIAA Biella- Vercelli	FONDO risorse decentrate CCIAA Novara	FONDO risorse decentrate CCIAA Verbano Cusio Ossola	FONDO risorse decentrate CCIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2021
Articolo	Descrizione				Importo
art 67 comma 3	Fondo alimentabile anno per anno				
art 67 comma 3 lettera 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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001, concorsi a premio				6.328,80
art 67 comma 3 lettera 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 vedi art. 1 comma 870 L n. 178/2020 risparmio buoni pasto - vedi circolare MEF n. 11 del 9 aprile 2021	31.228,19	7.693,64	459,99	39.381,82
art 67 comma 3 lettera 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	776,81	476,42	21,92	1.275,15
art 67 comma 3 lettera e)	degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo	13.370,70	46.212,07	0,00	59.582,77
art 68 comma 1	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	2.063,66	0,00	4.346,05	6.409,71
	TOTALE RISORSE VARIABILI	16.211,17	46.688,49	4.367,97	112.978,25

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Con riferimento alle decurtazioni del fondo sono stati considerati i limiti relativi all'anno 2016 così come prevede l'art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75/2017 e l'art. 1 comma 456 della L. 147/2013 delle tre Camere di Commercio accorpate considerando le risorse non soggette a tale limite.

Di seguito si riporta una tabella riassuntiva:

DESCRIZIONE	Importo
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	827.855,68
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	112.978,25
A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016	57.783,75
Decurtazione permanente ex art 1 comma 456 L. 147 2013	11.330,57
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	871.719,61

Sezione IV sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione



Descrizione	Importo
Risorse stabili	827.855,68
Risorse variabili	112.978,25
Totale fondo ante decurtazione	940.833,93
Decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013	11.330,57
Decurtazione ex art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017	57.783,75
Totale fondo	871.719,61

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

Modulo II – Definizioni 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 le seguenti voci che hanno natura obbligatoria:

Descrizione	Importo	
Art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018	Fondo progressioni orizzontali	344.860,16
Art. 68, comma 1 CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 33, comma 4 CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto	53.526,50
Totale		398.386,66

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Vengono regolate dal presente contratto le seguenti voci:

Descrizione	Importo	
Art. 68, comma 2, lett. j) CCNL 21.05.2018	Progressioni orizzontali anno in corso	19.000,00
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018	Indennità condizioni lavoro	7.200,00
Art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000	Compenso per attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale	300,00
Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità	25.000,00
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21.05.2018	Compensi produttività	417.622,95
Art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 21.05.2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. 449/97	4.210,00
Totale		473.332,95

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate dal contratto	398.386,66
Destinazioni regolate dal contratto	473.332,95
Eventuali destinazioni da regolare	0,00
Totale del fondo sottoposto a certificazione	871.719,61

Sezione V – Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico- finanziaria, 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

Nell'ambito delle risorse stabili, che ammontano complessivamente a € 827.855,68, trovano interamente copertura le risorse destinate ad utilizzi aventi natura certa e continuativa (progressioni orizzontali, indennità di comparto q.f.), il cui importo è pari a € 398.386,66 . Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

L'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale (compensi di produttività) è direttamente correlata alla valutazione:

- dei risultati, in termini di raggiungimento di determinati obiettivi contenuti nel Piano della performance, che riguardano l'Ente nel suo complesso, la singola Unità Organizzativa e/o un certo gruppo di lavoro (performance organizzativa);
- dei comportamenti agiti e delle competenze dimostrate nel ruolo professionale ricoperto (performance individuale).

L'andamento della performance organizzativa e individuale viene monitorato semestralmente dalla struttura deputata al controllo di gestione dell'Ente (Servizio Personale e controllo di gestione) che supporta operativamente l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nell'esercizio delle proprie funzioni.

A seguito del monitoraggio annuale, che verrà svolto a conclusione dell'anno 2021, saranno liquidate le risorse destinate ai compensi di produttività, previa verifica da parte dell'OIV, connessa alla validazione della Relazione sulla performance, e considerate le valutazioni ottenute individualmente secondo quanto stabilito dal SMVP.

Un ulteriore elemento che rinforza il principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici è rappresentato dall'introduzione nel CCI, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, della nuova leva premiale costituita dalla differenziazione del premio individuale.

Nello specifico è stata fissata nella misura del 5% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente la quota massima che può accedere all'incentivo, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di produttività individuale. Inoltre per accedere al premio differenziale necessario che il dipendente abbia ottenuto una valutazione non inferiore all'80% del punteggio massimo teorico della performance individuale.

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

L'utilizzazione delle risorse destinate alle PEO avviene secondo rigorosi criteri di selettività stabiliti dal SMVP, mediante l'utilizzo di apposite schede che riportano la valutazione delle performance individuali del triennio precedente alla decorrenza delle progressioni medesime. Il sistema prevede la possibilità, per ciascun dipendente, di beneficiare di una sola progressione economica nel triennio contrattuale.

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

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte si è costituita il 21 dicembre 2020 con l'accorpamento delle Camere di Commercio di Biella-Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola. La tabella che segue descrive sinteticamente la somma degli importi del Fondo accessorio delle tre Camere di Commercio accorpante relative all'esercizio 2020 e l'importo del Fondo del Nuovo Ente relativo all'esercizio 2021:

Descrizione	anno 2019	anno 2020	Variazione
Risorse stabili	819.150,88	827.855,68	8.704,80
Risorse variabili	76.179,00	112.978,25	36.799,25
Decurtazione operata	86.498,00	69.114,32	-17.383,68
Totale	808.831,88	871.719,61	62.887,73

Modulo IV Compatibilità economica 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 presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione del medesimo Fondo, quindi, la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo è costante.

Il Bilancio Preventivo per l'anno 2021 è stato adottato con delibera del Consiglio camerale n. 4 del 4 marzo 2021.

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

Il limite di spesa dei Fondi 2020 risultano rispettato, come certificato dai verbali dei Collegi dei revisori dei conti delle tre Camere accorpate.

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

Il Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2021 è stato definito con determina del Segretario Generale n. 121 del 24 dicembre 2021 pari ad € 871.719,61 Tale importo trova copertura nella voce di onere "oneri del personale" del bilancio di esercizio 2021 approvato con Delibera di Consiglio n. 4 del 4 marzo 2021.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Gianpiero Masera)

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 e s.m.i.