



CAMERA DI COMMERCIO  
DELL'UMBRIA

## **Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria accordo utilizzo fondo risorse decentrate 2021.**

La relazione è stata redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies D. Lgs. n. 165/2001 e in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dip. RGS n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2021 PERSONALE NON DIRIGENTE

Con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16.02.2018 è stata istituita la Camera di Commercio dell'Umbria, mediante accorpamento delle ex Camere di Commercio di Perugia e Terni, avvenuto il 28 gennaio 2021.

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", stabilisce che le risorse 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.

### Modulo I - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa</b> 01/02/2021 <b>Contratto</b> 05/05/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Mario Pera – Segretario Generale  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): R.S.U. – CGIL FP – CISL FP – UIL FPL - CISAL  <b>Firmatarie della preintesa:</b> R.S.U. – FP CGIL – CISL FP – UIL FP  <b>Firmatarie del contratto:</b> R.S.U. – FP CGIL – UIL FP- CISAL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate 2021
<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  <b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Il Collegio dei Revisori ha certificato la costituzione del fondo in data 11/04/2022 (Verbale n. 15) Il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria dell'utilizzo delle risorse decentrate 2021 in data 11/04/2022 (Verbale n. 15)



		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		<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b> Il Piano della Performance è stato adottato con delibera di Giunta n. 89 del 26.07.2021
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b> Il Programma in oggetto è stato approvato per il triennio 2021 – 2023 con delibera di Giunta n. 31 del 26.03.2021
		<b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b> Le informazioni richieste sono state pubblicate sull'apposita sezione Trasparenza del sito web istituzionale dell'Ente
		<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> L'Ente è stato costituito nell'esercizio 2021.
Eventuali osservazioni		

## Modulo II - 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

#### 1) Ripartizione e destinazione fondo risorse decentrate 2021

In data 01.02.2021 le parti hanno sottoscritto la pre-intesa sulla destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2021. Il fondo oggetto di contrattazione sulla base delle nuove regole contrattuali che prevedono l'allocazione contabile delle risorse per la remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa a bilancio è pari ad € **854.154,63**. Le risorse in bilancio destinate al finanziamento delle PO sono pari a € 113.677,53.

	Ex CCIAA Perugia	Ex CCIAA Terni
Risorse stabili	320.423,22	148.145,91
Risorse variabili	315.964,52	69.620,98
Totale risorse decentrate	636.387,74	217.766,89

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata sono ripartite in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche storiche e le nuove progressioni economiche nei limiti previsti dai vigenti orientamenti applicativi che individuano nel 50% degli aventi diritto la quota limitata di dipendenti che possono beneficiare di tale istituto;
- erogare le indennità legate a particolari condizioni di lavoro e a specifiche responsabilità;



- assicurare la corresponsione di compensi correlati alla performance secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto.

### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri previsti dall'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Ex CCIAA Perugia	Ex CCIAA Terni
	Importi in € contrattati	Importi in € contrattati
Indennità di comparto	27.750,00	12.550,00
Incremento risorse destinate alle PO	1.073,37	2.000,00
Progressioni orizzontali storiche	255.700,00	71.750,00
Importo da destinare a nuove P.E.O.	17.300,00	6.550,00
<b>TOTALE UTILIZZI STABILI</b>	<b>301.823,37</b>	<b>92.850,00</b>
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)	84.859,00	14.200,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018) e reperibilità	10.100,00	800,00
Concorsi a premio	-	5.500,00
Performance organizzativa e individuale	239.605,37	104.416,89
<b>TOTALE UTILIZZI VARIABILI</b>	<b>334.564,37</b>	<b>124.916,89</b>
<b>TOTALE UTILIZZI 2021</b>	<b>636.387,74</b>	<b>217.766,89</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Per l'anno 2021 al personale sarà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente, alla data di accorpamento; nell'Ente di provenienza:

- ex Camera di Perugia sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 4 del 21.01.2020, completato con le previsioni previste in sede di contrattazione decentrata;
- ex Camera di Terni sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 28.01.2020, completato con le previsioni previste in sede di contrattazione decentrata.

I sistemi di misurazione e valutazione adottati negli Enti soppressi sono fortemente integrati con il processo strategico di pianificazione: in sede di programmazione pluriennale vengono individuati degli obiettivi strategici funzionali al perseguimento della *mission* istituzionale; questi poi vengono declinati in obiettivi operativi che consentono di collegare la performance organizzativa complessiva con quella delle singole aree e servizi in cui si articola l'ente; per ciascuno di essi vengono individuate specifiche azioni



da realizzare, con il coinvolgimento dei responsabili e degli addetti di ciascun servizio/ufficio ed indicazione dei risultati previsti e dei relativi indicatori.

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

Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% degli aventi diritto sulla base dell'orientamento applicativo contenuto nella circolare RGS n. 15/2019.

Sono previsti dei criteri di accesso alla selezione che tengono conto, tra le altre cose, delle eventuali sanzioni disciplinari ricevute. L'esito della procedura selettiva tiene conto del risultato delle performance individuale e delle competenze professionali dei dipendenti. Le progressioni economiche sono coerenti con le disposizioni normative in materia di meritocrazia e premialità previste dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

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

La Camera di Commercio è un ente caratterizzato da una positiva spinta all'innovazione organizzativa, all'informatizzazione delle procedure, alla realizzazione di progetti ed iniziative per lo sviluppo economico – territoriale, all'adozione di misure per la semplificazione amministrativa.

Obiettivo della sottoscrizione del presente accordo decentrato è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance e migliorare quindi l'efficienza e l'efficacia dell'azione della struttura a sostegno dell'economia locale e dello sviluppo del territorio. Gli obiettivi assegnati al personale derivano infatti dagli obiettivi operativi individuati annualmente e per ciascuno di essi sono previsti specifici indicatori e target, necessari per la verifica del loro effettivo raggiungimento o misurazione di eventuali scostamenti.

Le modalità di corresponsione delle risorse legate ai premi legati alla performance (organizzativa e individuale) sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III – Merito e premi del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente a conclusione del processo di valutazione della prestazione individuale, con le modalità previste dal Sistema Permanente di valutazione delle prestazioni dotato dall'Ente e previa validazione, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, delle performance e dei risultati raggiunti dalle Aree rispetto agli obiettivi operativi previsti per l'anno in corso.

Occorre tener presente che a fronte degli obiettivi operativi contenuti nel Piano della Performance 2021-2023 la Giunta camerale ha stanziato l'importo massimo di € 280.000,00 ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i). La costituzione del fondo delle risorse decentrate sconta le prescrizioni contenute nell'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 in ottemperanza delle quali il fondo per l'anno 2021 non può superare l'importo determinato per l'anno 2016 al lordo delle risorse stabili ora imputate a bilancio a copertura degli oneri relativi alle posizioni organizzative.

La quantificazione delle risorse da rendere disponibili tiene conto dell'impegno aggiuntivo richiesto al personale calcolandone il valore in termini economici. Le risorse sono attribuite in funzione dell'entità dei risultati ottenuti e quindi con gradualità.

Le risorse sono disponibili e liquidate al personale secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance a consuntivo dopo aver accertato il conseguimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati a seguito della certificazione dell'OIV.



**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

F.to IL SEGRETARIO GENERALE  
Federico Sisti