



**DELIBERAZIONE N.18 ADOTTATA DELLA GIUNTA CAMERALE
NELLA SEDUTA DEL 25 MARZO 2019**

OGGETTO INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE IN MATERIA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE NORMATIVA 2019/2021 - PARTE ECONOMICA 2019

Relatore: Il Presidente

Il Presidente delega il Vicepresidente Gallo a relazionare.

Il Relatore rammenta che la disciplina del rapporto di lavoro del personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni trova la sua fonte regolatrice primaria nel D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, come da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017 n.75, e segnatamente nell'art. 2, comma 2 e nell'art. 5 comma 2.

In particolare, l'art. 40 del citato d.lgs. 165/2001 contempla i livelli di contrattazione di cui si compone il sistema delle relazioni sindacali nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, individuando un livello nazionale di contrattazione ed un livello di contrattazione integrativa, di secondo livello che si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono.

Il tema della contrattazione è stato, in modo significativo, novato dal recente Contratto Collettivo Nazionale del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2016/2018, stipulato il 21 maggio 2018, i cui trattati salienti sono riportati di seguito:

- **Sistema delle relazioni sindacali:** si archivia definitivamente la concertazione, il sistema delle relazioni sindacali viene articolato nei due modelli relazionali della **partecipazione** e della **contrattazione integrativa**: a sua volta la partecipazione è articolata in **informazione e confronto**; la disciplina della contrattazione integrativa viene semplificata e aggiornata rispetto alle problematiche emerse nel corso degli anni in sede applicativa. Ora sono regolamentati in modo puntuale i soggetti, i livelli, le materie, la tempistica e le procedure;
- **Sistema di classificazione:** viene eliminato l'ingresso giuridico nella categoria intermedia D3, favorendo la mobilità interno del personale; si dà mandato ad una Commissione paritetica di approfondire le tematiche attinenti alla revisione dell'attuale classificazione del personale (art. 11); vengono istituiti i nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione, in attuazione della legge n. 150/2000 in tema di comunicazione pubblica;

-
- **Progressioni economiche orizzontali:** risulta potenziato il criterio di selettività: “quota limitata di dipendenti”; sono ancorate alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente: non più due distinti sistemi di valutazione; esperienza maturata e competenze acquisite a seguito di processi formativi: automatismi ridotti e depotenziati, prevalenza dei criteri meritocratici; si semplifica la disciplina procedurale, eliminando i dubbi applicativi in merito alla decorrenza dell’istituto: non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto, e l’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale è prevista l’attribuzione della progressione economica; oneri a carico della componente stabile del fondo; permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento; è prevista la salvaguardia per le procedure già avviate;
 - **Le nuove posizioni organizzative:** si riduce la tipologia di PO, eliminando quelle connesse ad attività di staff/studio/ricerca/ispettive/di vigilanza/controllo e quelle di alta professionalità introdotte dal CCNL 22/1/2004 (art. 13). Si introduce la possibilità di delegare il potere di firma agli incaricati di posizione organizzativa (art. 15, c. 2); Riduzione da 5 a 3 anni della durata massima dell’incarico di PO. Si sottraggono le risorse che remunerano le PO dal fondo e quindi dalla contrattazione decentrata (art. 15, c.5);
 - **Gli istituti del rapporto di lavoro:** revisione e aggiornamento della disciplina dell’orario di lavoro, assenze per malattia, aspettative e permessi; introduzione di nuovi istituti, come le tutele per donne vittime di violenza, le ferie solidali, assenze per visite, terapie ed esami, riconoscimento delle unioni civili.
 - **La flessibilità nel rapporto di lavoro:** le disposizioni contrattuali sul lavoro flessibile vengono coordinate alla normativa sul lavoro a tempo determinato introdotta dal Jobs Act e dal decreto Madia, tenendo conto delle specificità proprie degli enti territoriali, in ragione dei servizi erogati. Si rafforza il principio di non discriminazione, estendendo ai lavoratori a tempo determinato alcuni istituti del tempo indeterminato; Si disciplina il ricorso alla somministrazione a tempo determinato; la disciplina del part-time viene aggiornata, prevedendo anche la possibilità di definire una durata massima all’articolazione parziale del rapporto di lavoro.
 - **Il trattamento economico fondamentale e accessorio:** si risolve l’annosa questione del corretto finanziamento delle risorse da destinare alla contrattazione di secondo livello; si prevede il consolidamento in unico importo delle risorse cosiddette stabili riferite all’anno 2017; vengono individuate in modo dettagliato le risorse che alimentano ulteriormente la parte stabile del fondo; vengono individuate le risorse che anno per anno le amministrazioni possono decidere di aggiungere al fondo (parte variabile), con un’importante semplificazione degli istituti che nel corso degli anni hanno determinato problematiche applicative.

Il Relatore rammenta che con delibera di Giunta n. 37/2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, mentre con determinazione del Segretario Generale n. 84 dell’1/3/19 si è provveduto alla costituzione provvisoria del “fondo risorse

decentrate” per l’anno 2019 in Euro 936.814,61 secondo la disciplina contenuta negli artt. 67 e ss del contratto medesimo.

Tale ultimo provvedimento è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, in virtù di quanto previsto dall’art. 40 bis del D. Lgs. 165/01 che assegna il controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori alla competenza dell’Organo di controllo.

Al riguardo il Relatore riferisce che il Collegio dei Revisori nella seduta del 12 marzo u.s. nell’analizzare la pre-intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale per il 2018 ha espresso perplessità in ordine alla decisione assunta di rinviare al 2019 la definizione di istituti contemplati dal CCNL 21/5/2018 trattandosi di un contratto già in vigore alla data di sottoscrizione dell’accordo sindacale, come pure ha invitato l’Ente ad attenersi, in tema di indennità ex art. 70 bis al valore massimo giornaliero (da 1 a 10 Euro), tenuto conto della previsione di cui al comma 5 del citato art. 70 bis, oltre a formulare l’invito espresso affinché già dalla corrente tornata contrattuale le progressioni orizzontali abbiano luogo previa istanza di parte del personale in possesso dei prescritti requisiti.

Il Relatore rammenta che la materia del personale da quasi un decennio, ma più incisivamente negli ultimi sei anni, è stata oggetto di numerosi interventi normativi volti al contenimento della spesa, incidendo, oltre che sulle limitazioni di assunzioni, anche sul blocco dei trattamenti economici accessori, che, sulla scorta di quanto, da ultimo, previsto dall’art. 23 del d.lgs. 75/2017, a decorrere dal 1 gennaio 2017 non possono superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016, sia con riferimento al personale dirigenziale che al personale con qualifica non dirigenziale.

Detto vincolo, continua il Relatore, è espressamente richiamato dall’articolo 67, comma 7, del citato CCNL 21/5/2018.

Nel merito dell’argomento oggetto di trattazione il Relatore riferisce che l’art. 8, comma 1 del CCNL 21/5/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale e si riferisca a tutte le materie di cui all’art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Ricorda che in applicazione dell’art. 4 e 5, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l’Organo di governo dell’Ente formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire un indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall’Amministrazione, con esclusiva finalità:

- di orientare e finalizzare l’azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell’attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;

- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma annuale di attività, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili.

Riferisce che nella pregressa tornata contrattuale di secondo livello le parti trattanti, anche in considerazione dei tempi ristretti dovuti sia alla sottoscrizione del contratto nazionale avvenuta, come detto, solamente in data 21/5/2018 che alle problematiche interpretative che ne sono scaturite in relazione a diversi istituti contrattuali, hanno concordato di trattare gli aspetti economici rinviando al 2019 la formazione della parte giuridica del contratto decentrato.

Pertanto il Relatore propone di dettare alla delegazione trattante di parte datoriale le seguenti linee di indirizzo addivenendo propedeuticamente alla definizione della parte normativa del contratto decentrato ed alla conseguente destinazione delle risorse ex art. 68 del CCNL 21/5/2018:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle disposizioni vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistono i necessari presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione delle performance, destinando a tale fattispecie una quota non inferiore al 50% delle risorse di cui all'art. 67 comma 2 e 3 del CCNL 21/5/2018;
- programmare le progressioni economiche orizzontali (PEO) limitatamente alla misura del 50% del personale in servizio al 1° gennaio 2019 per ciascuna categoria, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal corrente anno (1/1/2019) e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
- di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale del personale per le annualità 2016/2017/2018 al fine di garantire l'imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive, oltre che gli ulteriori parametri contemplati dall'art. 16 comma 3, sulla scorta di una ponderazione dei parametri che meglio si coniughi con il piano delle performance dell'Ente;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolare figure, da determinarsi sulla base di apposito regolamento, dovranno essere destinate a remunerare un ristretto numero di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo vigente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente anche sulla scorta di quanto previsto dal Piano delle Performance;
- il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018;

Le progressioni economiche orizzontali dovranno interessare una quota limitata di dipendenti sulla scorta dei criteri e delle modalità fissate dal contratto decentrato riferito all'annualità 2018.

In ordine, poi alle modalità di impiego delle risorse anche nel 2019 dovrà trovare continuità la tendenziale attitudine nell'utilizzo del fondo risorse decentrate con l'obiettivo strategico di incrementare le performance individuale e collettiva attraverso meccanismi selettivi di premialità che assicurino una preponderanza dell'incentivazione legata ad obiettivi performanti ed alla valorizzazione delle responsabilità.

La Giunta ha anche il compito di definire nell'ambito delle direttive in argomento le disponibilità di risorse da attribuire per l'applicazione di quanto prevede il combinato disposto dal comma 3, lett. i) e comma 5, lett b) dell'art. 67 del CCNL 21/5/18, segnatamente alla possibilità di destinare alla componente variabile del fondo, somme destinate al trattamento accessorio per il mantenimento degli obiettivi di performance contemplati dal relativo piano, oltre che, naturalmente, stanziare ulteriori risorse che fungano da leva per il perseguimento di obiettivi ulteriormente performanti.

Sull'argomento il relatore rammenta che sulla scorta della Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente per l'integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999 - Area Dirigenza - ed ai sensi dell'art. 67 comma 3, lett. i) - comma 4 - comma 5 lett. b) e comma 6 del CCNL 21/5/2018 approvata con provvedimento n. 3 del 28 gennaio 2019 la Giunta ha destinato, per il corrente anno, risorse per Euro 254.545,45, destinati, appunto al mantenimento degli obiettivi di performance.

Relativamente all'istituto delle posizioni organizzative il Relatore, come evidenziato, fa rilevare che per effetto della previsione dell'art. 15 comma 5 del CCNL 21/5/2018 le risorse necessarie al finanziamento della relativa retribuzione di posizione e di risultato sono poste a carico dei bilanci dei singoli Enti.

Al riguardo fa rilevare che in materia di relazioni sindacali l'istituto della PO viene trattato sotto il duplice aspetto del confronto (art. 5 CCNL 21/5/2018), previa informazione preventiva, con riferimento ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché per la graduazione delle stesse ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, oltre, naturalmente, ai criteri generali di valutazione delle performance delle posizioni organizzative e della contrattazione decentrata (art. 7 CCNL 21/5/2018) necessaria per decidere i criteri generali per la determinazione della indennità di risultato e per stabilire una eventuale correlazione tra questa indennità e l'erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

E' rimessa, invece, alle scelte discrezionali dell'Amministrazione decidere, senza che siano richieste particolari forme di relazione sindacale, la quota del fondo da riservare al finanziamento dell'indennità di risultato, garantendo comunque che essa non scenda al di sotto del 15%, prevista dal comma 5, art. 15 del CCNL 21/5/2018

Dunque, continua il Relatore con riferimento al predetto istituto la Giunta, tenuto conto dello stanziamento previsto al conto di budget 321006 del Preventivo 2019 di Euro 96.600,00, è chiamata a confermare il citato importo da destinare al finanziamento della

retribuzione di posizione e di risultato delle PO, fissando nel 30% il valore della retribuzione di risultato da erogare annualmente al personale incaricato.

Infine, il Relatore riferisce che con nota 388298 del 12/11/2018 il Ministero dello Sviluppo Economico ha diramato agli Enti camerali i risultati del tavolo tecnico congiunto MEF/MISE/UNIONCAMERE su tematiche relative ad istituti contrattuali oggetto di rilievo nel corso delle verifiche Sifip della Ragioneria generale dello Stato.

Per ciò che rileva ai fini della presente deliberazione si rende necessario soffermarsi sugli incrementi delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente a valere su quota parte delle risorse "esterne" - cioè risorse aggiuntive previste da specifiche disposizioni di legge o da fattispecie aventi presupposti riconducibili a quelli previsti in via generale dal CCNL - aventi natura variabile, rispetto alle quali, di anno in anno, si rende necessario verificare la sussistenza dei presupposti a determinare il loro ammontare.

Al riguardo il Relatore riferisce che la citata nota ministeriale individua due condizioni preliminari da osservare ai fini dell'incremento del fondo risorse e decentrate, e, segnatamente:

- gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, le poste di alimentazione del fondo devono essere intese comprensive degli oneri riflessi e dell'Irap dovuti a carico dell'Ente camerale;
- l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali accessi ispettivi da parte delle autorità competenti e, in sede di certificazione, da parte del collegio dei revisori.

Pertanto si rende necessario anche in questo caso addivenire ad una espressa regolamentazione della materia sulla base delle seguenti direttive e:

- a) definizione dei criteri cui attenersi per il riparto della quota parte tra incentivazione del personale direttamente coinvolto ed incentivazione del restante personale e per individuare, nell'ambito della prima, l'importo da corrispondere individualmente a seconda della tipologia di servizio effettuato
 - b) divieto di alimentare il fondo risorse decentrate con risorse relative a progetti finanziati con l'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
 - c) gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, le poste di alimentazione in entrata del fondo devono essere intese comprensive degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'Ente camerale;
 - d) l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali accessi ispettivi da parte delle autorità competenti e, in sede di certificazione del fondo, da parte del Collegio dei Revisori;
 - e) individuazione delle prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali i cui introiti devono confluire nelle risorse decentrate in misura non superiore al 30% degli stessi (iva esclusa) nonché, per le sponsorizzazioni e le collaborazioni con soggetti privati, l'indicazione espressa della quota percentuale da destinare alle risorse decentrate;
 - f) definizione della quota percentuale delle risorse trasferite alla Camera di Commercio per progetti a valere sul fondo perequativo e per le iniziative di sistema a titolo di ristoro delle spese per il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti, o il
-

quantum aggiuntivo riconosciuto a titolo di premialità per il particolare e rilevante risultato raggiunto con il progetto;

- g) implementazione del fondo risorse decentrate con le risorse di cui alla lett. f) solamente al termine del complesso iter di verifiche e di autorizzazioni da parte dei soggetti autorizzati (Collegio dei revisori, Commissione tecnica del fondo ed organi di Unioncamere), ovvero all'atto dell'incasso della somme;

Infine, il Relatore rammenta che la Giunta camerale con deliberazione n. 7 del 5 marzo 2019 è stato approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente che troverà applicazione proprio a partire dal corrente anno.

Al riguardo riferisce che con nota prot. n.7674 del 13 marzo 2019 è stata fornita la prescritta informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 21/5/2018

LA GIUNTA

Udito il Relatore;

Vista la L. 29 dicembre 1993, n. 580, come modificata dal D. Lgs. 15 febbraio 2010, n. 23 e dal D. Lgs. 219/2016;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 75/2017;

Visto il CCNL "Funzioni locali" del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/5/2018;

Dato atto che a seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) la Camera di Commercio di Salerno ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale;

Visto il D.L. 31.05.2010, n.78, convertito, con modificazioni, nella L. 30.07.2010, n.122;

Visto il D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, recante "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3;

Vista la circolare n. 12 del 15/04/2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria dello Stato;

Visto il D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 "Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111";

Visto l'art. 28 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;

Vista la legge 147/13 (legge di stabilità 2013);

Visto l'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016);

Vista la Circolare n. 12 del 23 marzo 2016 del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*;

Richiamata la propria deliberazione n. 37 del 19 giugno 2018 di nomina della delegazione trattante di parte datoriale abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;

Appurato che, con la sottoscrizione del succitato CCNL, bisogna procedere all'avvio del tavolo negoziale per la sottoscrizione del contratto integrativo normativo per il triennio 2016/2018 e di parte economica per l'anno 2019;

Richiamato il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale n. 2/2019 che, nella parte dispositiva, sulla costituzione del fondo testualmente recita *“[...] esprime parere favorevole in ordine alla compatibilità e copertura finanziaria delle sole indennità mensilizzate così come sopra riportate”*;

Dato atto che sulla costituzione del Fondo, sulla relazione illustrativa e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di bilancio sarà acquisito il parere dei Revisori dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della delegazione trattante di parte datoriale;

Vista la determinazione del Segretario Generale n. 84 dell'1/3/2019 con la quale il fondo è stato provvisoriamente determinato in Euro 936.814,61;

Vista la nota del Ministero dello Sviluppo Economico prot. 388298 del 12/11/2018 recante per oggetto *“Esiti dei lavori del Tavolo tecnico congiunto MEF, MISE e Unioncamere su tematiche relative ad istituti contrattuali oggetto di rilievo nelle verifiche ispettive”*;

Richiamata la propria deliberazione n. 7 del 5 marzo 2019 con la quale è stato approvato il nuovo *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”* così come descritto nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Ritenuto di poter pienamente condividere le direttive delineate dal Relatore in premessa;

Visti i pareri favorevoli dal Capo ufficio Gestione, Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane”, nonché responsabile del procedimento espressi dal responsabile del procedimento, dott.ssa Giovanna D'Auria, e dalla dr.ssa Emilia DE LUCA, Capo Servizio AA.GG. e del Personale, in ordine alla legittimità dell'istruttoria stessa;

Visto il parere favorevole espresso dal dr. Mario CRISCONIO, Responsabile della SIC *“Bilancio Finanze e Risorse”*, in merito alla regolarità contabile;

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Generale, dr. Raffaele DE SIO, il quale, dopo aver verificato la rigorosa osservanza di tutte le condizioni di legittimità inerenti all'adozione del presente provvedimento, assumendo in relazione alla propria funzione la responsabilità circa gli effetti che l'atto proposto è chiamato a produrre;

Presenti e votanti n. 9 componenti;

Ad unanimità di voti palesemente espressi

DELIBERA

di considerare la premessa narrativa quale motivazione di fatto e di diritto della presente deliberazione;

di dare atto che con determinazione del Segretario Generale n. 84 del 1/3/2019 il fondo risorse decentrate per l'anno 2019 è stato provvisoriamente quantificato in Euro 936.814,61;

di formulare alla delegazione trattante di parte datoriale i criteri generali e le linee di indirizzo riportate in premessa per il personale camerale non dirigente, nei limiti delle disponibilità del preventivo economico per l'anno in corso e nel rispetto rigoroso dei vincoli di legge posti per tale istituto le seguenti direttive:

- pervenire prioritariamente alla definizione della parte normativa del contratto decentrato per il triennio 2019/2021;
- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle disposizioni vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistono i necessari presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione delle performance, destinando a tale fattispecie una quota non inferiore al 50% delle risorse di cui all'art. 67 comma 2 e 3 del CCNL 21/5/2018;
- al personale che consegue una valutazione individuale più elevata deve essere attribuita una maggiorazione del premio individuale che non dovrà corrispondere ad almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- programmare le progressioni economiche orizzontali (PEO) limitatamente alla misura del 50% del personale in servizio al 1° gennaio 2019 per ciascuna categoria, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal corrente anno (1/1/2019) e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo; dette progressioni dovranno inderogabilmente prevedere la formulazione di apposita istanza da parte del personale interessato;
- di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale del personale per le annualità 2016/2017/2018 al fine di garantire l'imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive, oltre che gli

ulteriori parametri contemplati dall'art. 16 comma 3, sulla scorta di una ponderazione dei parametri che meglio si coniughi con il piano delle performance dell'Ente;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolare figure, da determinarsi sulla base di apposito regolamento, dovranno essere destinate a remunerare un ristretto numero di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo vigente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le indennità previste per remunerare condizioni di lavoro disagiate, esposte a rischio, nonché quelle implicanti il maneggio di valori vanno inderogabilmente razionalizzate in un'unica "indennità condizioni di lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività anzidette nei limiti previsti dal comma 2, art. 70-bis del CCNL 21/5/2018, ovvero tra 1 Euro e 10 Euro giornalieri;
- il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e per la graduazione degli stessi ai fini dell'attribuzione della relativa indennità dovranno essere contenuti in apposito regolamento che, inderogabilmente, deve tener conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati potranno essere erogate solamente previa definizione di apposito regolamento che dovrà inderogabilmente tenere conto di quanto di seguito riportato:
 - definizione dei criteri cui attenersi per il riparto della quota parte tra incentivazione del personale direttamente coinvolto ed incentivazione del restante personale e per individuare, nell'ambito della prima, l'importo da corrispondere individualmente a seconda della tipologia di servizio effettuato;
 - divieto di alimentare il fondo risorse decentrate con risorse relative a progetti finanziati con l'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e s.m.i.;
 - gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, le poste di alimentazione in entrata del fondo devono essere intese comprensive degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'Ente camerale;
 - l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali accessi ispettivi da parte delle autorità competenti e, in sede di certificazione del fondo, da parte del Collegio dei Revisori;
 - individuazione delle prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali i cui introiti devono confluire nelle risorse decentrate in misura non superiore al 30% degli stessi (iva esclusa) nonché, per le sponsorizzazioni e la collaborazioni con soggetti privati, l'indicazione espressa della quota percentuale da destinare alla risorse decentrate;
 - definizione della quota percentuale delle risorse trasferite alla Camera di Commercio per progetti a valere sul fondo perequativo e per le iniziative di sistema a titolo di ristoro delle spese per il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti, o il *quantum* aggiuntivo riconosciuto a titolo di premialità per il particolare e rilevante risultato raggiunto con il progetto;
 - implementazione del fondo risorse decentrate con le risorse di cui alla lett. f) solamente al termine del complesso iter di verifiche e di autorizzazioni da parte dei soggetti autorizzati (Collegio dei revisori, Commissione tecnica del fondo ed organi di Unioncamere), ovvero all'atto dell'incasso delle somme;

di dare atto che al presente atto, nonché agli atti conseguenti alla presente deliberazione si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/01 e smi;

di fissare l'entità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di posizione organizzativa in Euro 96.600,00 la cui copertura è assicurata dalla disponibilità del conto di budget 321006, fissando al 30% la misura della retribuzione di risultato;

di demandare al Segretario Generale - tenuto conto del modello organizzativo dell'Ente di cui al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e degli atti di programmazione ed indirizzo promananti dagli Organi di governo - di adottare apposita metodologia per l'individuazione e la revoca ai sensi degli artt. 13 e ss del CCNL 21/5/2018 degli incarichi di posizione organizzativa collocabili nella micro organizzazione dell'Ente, nonché per la relativa graduazione ponderata sul livello di complessità e sulla rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione;

di disporre che copia del presente atto sia trasmesso alla delegazione trattante di parte datoriale, alle RSU, alle OO.SS. e pubblicata, oltre che all'Albo on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa.

La presente deliberazione è esecutiva in virtù dell'articolo 4 della legge 29 dicembre 1983. n.580 e smi dal D.lgs.219/2016 e sarà affissa nell'albo informatico della Camera di Commercio di Salerno ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69 / 2009

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Raffaele DE SIO)

IL PRESIDENTE
(Ing. Andrea PRETE)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.
