



UNIONCAMERE

***RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA  
SULLA IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO  
RIFERITA ALL'ANNUALITA' ECONOMICA 2020  
E  
SULL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO PER L'ADESIONE  
AL FONDO POSTE VITA***

*DICEMBRE 2020*



**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALITA' 2020**

1. Aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

L'intesa sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020, raggiunta dalle delegazioni negoziali di parte pubblica e di parte sindacale e sottoposta all'attenzione del Collegio, si fonda sulle direttive formulate dall'organo di indirizzo dell'ente ed orientate, con regolarità in questi ultimi anni, a richiedere che l'accordo faccia leva sulla necessità di assicurare un più stretto raccordo tra la considerazione e l'apprezzamento del contributo individuale ai risultati dell'ente e il complesso della valutazione che riguarda sia la performance dell'ente stesso nel suo insieme che le singole aree/unità organizzative, fermi restando i principi di selettività e premialità nella gestione delle risorse integrative.

Le risorse necessarie alla costituzione del fondo 2020 sono state individuate sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali operanti in materia e la loro definizione ha tenuto conto:

- a) delle risultanze contabili obiettive riferite alle voci specifiche che compongono tale fondo
- b) delle disponibilità di bilancio
- c) e, infine, delle indicazioni espresse in questi ultimi anni dal collegio dei revisori dei conti in sede di certificazione della compatibilità dei costi delle intese, laddove ha richiesto che la quantificazione complessiva venisse contenuta entro il limite riferito, al medesimo titolo, all'annualità 2016, ai sensi dell'art. 23, co. 2, del d.lgs. n° 75/2017, anche con riguardo a quelle risorse di natura variabile diverse dalle somme derivanti dall'utilizzo di proventi per servizi resi a terzi.

Preliminarmente all'avvio delle trattative, dunque, l'ente ha provveduto ai seguenti adempimenti:

1A. indirizzi per il negoziato complessivo

sulla falsariga - come detto - delle posizioni nel tempo adottate dall'organo di indirizzo



sull'impiego delle risorse annuali per l'accordo integrativo, i passaggi relativi a tale accordo sono risultati essere i seguenti:

- a) puntualizzazione che dall'applicazione della contrattazione integrativa non devono derivare ulteriori incrementi delle risorse dallo stesso contratto nazionale individuate a tale scopo, nella consapevolezza del tetto di risorse finanziarie stabilito *ex lege* per l'ente;
- b) utilizzo delle risorse finanziarie disponibili avendo presente la *ratio* della normativa, sopra richiamata, in forza della quale (a decorrere dal 2016) sono resi stabili i risparmi di spesa per redditi da lavoro dipendente per effetto delle riduzioni operate ex art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 che, altrimenti, sarebbero circoscritti *una tantum* al periodo 2011-2014; risparmi cui vanno aggiunti quelli operati sull'annualità 2016 per la medesima causale;
- c) utilizzo delle risorse in tale modo quantificate e disponibili, tenendo in conto l'esigenza di mantenere una continuità di consistenza degli importi da destinare all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi;
- d) mantenimento delle logiche e dei capisaldi del sistema di valutazione introdotto nel 2008, ai fini della erogazione della gratifica, secondo principi di selettività e premialità nella gestione delle risorse integrative;

**1B. accertamento e determinazione delle risorse per la contrattazione integrativa.**

In tale passaggio si è tenuto conto:

- a) della previsione della l. 266/2005 art. 1 co. 189 (legge finanziaria 2006), in attuazione della quale l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2004;
- b) della previsione del d.l. n° 112/2008, art. 67 co. 5, conv. con modificazioni dalla l. 133/2008, in attuazione della quale le risorse destinate alle stesse finalità nell'anno 2004 vanno decurtate del 10% a decorrere dall'annualità 2009;
- c) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 co. 456 (legge di stabilità 2014)



- laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- d) delle disposizioni introdotte dalla l. 208/2015, art. 1 co. 236 (legge di stabilità 2016) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate nel 2015 al trattamento economico accessorio siano decurtate di un importo proporzionale alle cessazioni dal servizio avvenute nel 2015, determinando, di fatto, un'ulteriore contrazione da quel momento in poi delle disponibilità annuali;
- e) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23 co. 2 laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non superi il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, sostituendosi così alle precedenti norme contenute nelle leggi di stabilità, di analogo tenore;
- f) delle disposizioni dei contratti collettivi intervenuti fino al 2010, che stabiliscono incrementi delle risorse in questione, a decorrere dal 1° gennaio 2008 in percentuale del monte salari 2005, i quali incrementi - in base alla legge Finanziaria per l'anno 2006 (art. 1 comma 191) - è previsto espressamente che non rientrino nei tetti di spesa di cui sopra;
- g) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex CCNL da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (si tratta indicazioni riferite alla riduzione di cui al citato art. 9 co.2-bis, fattispecie in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);
- h) dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nell'anno 2014, in attuazione dell'art. 61 co. 2 del CCNL del 4.3.2003;
- i) delle somme derivanti dall'attuazione della l. 449/1997, art. 43 co. 3, in base alla quale le amministrazioni pubbliche possono destinare al fondo di produttività per il personale



dipendente fino al 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi ivi comprese le spese di personale, scaturenti dalla stipula di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; dalle somme, individuate come disponibili, vengono prelevati anche gli importi a titolo di oneri riflessi, come da prospetto allegato, da imputare al corrispondente capitolo di bilancio; ciò in quanto le risorse variabili appostate al fondo per specifiche disposizioni di legge non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione;

- j) dei compensi versati all'amministrazione per incarichi retribuiti svolti dai dipendenti su designazione o comunque nell'interesse dell'ente, in attuazione delle disposizioni vigenti in materia (art. 4 co. 4 d.l. 95/2012 conv. l. 135/2012; art. 6 co. 4 d.l. 78/2010 conv. l. 122/2010), anche in questo caso con la medesima imputazione degli oneri riflessi;
- k) dell'eventuale sussistenza di economie del lavoro straordinario, ex art. 16, co. 3, ccnl 4.8.2010; alla data di sottoscrizione dell'intesa tali economie risultano determinabili solo per un importo parziale.

Quanto al contenuto del contratto, lo stesso è caratterizzato dalla circostanza che trattasi di accordo integrativo di tipo esclusivamente economico, che vale, quindi, a render conto - per l'annualità di riferimento, appunto il 2020 - della destinazione delle risorse decentrate integrative disponibili alle diverse finalità previste dal contratto collettivo nazionale (art. 60 CCNL 4.3.2003).

2. Articolato del contratto; compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

2.1) Articolazione del contratto

La parte propriamente dispositiva attiene, come detto, alla ripartizione dell'ammontare complessivo di risorse negoziabili tra i seguenti istituti economici, previsti dal CCNL del 2003:



- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica, sui presupposti e per le finalità esposte nell'allegato B dell'intesa;
- b) indennità maneggio valori;

Per ognuno di tali istituti vengono definiti criteri e modalità di determinazione degli importi unitari spettanti al singolo dipendente e di erogazione dei medesimi.

Per le ulteriori voci di utilizzo riguardanti i premi individuali di merito e i compensi per attività comportanti oneri o disagi particolarmente rilevanti, l'ipotesi di accordo si limita a definire criteri e modalità di riconoscimento, rinviando ad un successivo accordo integrativo la definizione degli importi individuali a valere su di un tetto predefinito delle ulteriori economie da lavoro straordinario che si accerteranno a consuntivo ( le economie residue non verranno utilizzate e saranno riportate al 2021, unitamente agli importi destinati a decorrere dal 2018 alla contrattazione integrativa dal ccnl prossimo alla sottoscrizione definitiva).

## 2.2) *Compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale*

Le clausole contrattuali introdotte con il presente accordo:

- afferiscono a materie di contenuto esclusivamente economico, tuttora pertinenti all'ambito negoziale ed integrativo in particolare;
- utilizzano gli istituti contrattuali definiti dal CCNL e da questo assegnati alla disciplina negoziale integrativa;
- si occupano della gestione di risorse finanziarie determinate nel rispetto dei vincoli di legge posti alla contrattazione integrativa, secondo quanto più sopra illustrato, e secondo gli importi (per alcune voci di alimentazione, ad es. indennità maneggio valori) determinati dai diversi contratti collettivi nazionali succedutisi nel tempo.

## 2.3) *Modalità di utilizzo delle risorse accessorie*

Nel rispetto dei principi - sopra ricordati - di selettività e di valorizzazione del contributo



professionale dei singoli al conseguimento degli obiettivi, e sul presupposto - anch'esso evidenziato in precedenza - che l'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve tener conto dell'esigenza, condivisa, di mantenere una continuità di consistenza degli importi da destinare all'incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi, l'accordo ancora l'erogazione di tali risorse - per ciascuno degli istituti contrattuali - alla verifica della sussistenza di determinati presupposti di fatto, previamente individuati, e non in forma discrezionale (per la gratifica, valutazione individuale in coerenza con gli esiti della valutazione organizzativa afferente le linee di attività - di ente o di singola area - alle quali il contributo del singolo, oggetto di apprezzamento, è riconducibile; per l'indennità di cassa, la formula di calcolo per la determinazione del beneficio; per i premi individuali di merito e l'indennità per c.d. oneri o disagi con l'indicazione delle caratteristiche della prestazione lavorativa ritenute meritevoli di apprezzamento, per i primi, e delle situazioni disagiate ovvero onerose, per i secondi)

Per l'anno 2020, la valutazione dell'apporto individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno; la definizione delle somme individualmente spettanti è determinata sulla base del medesimo parametro di calcolo a suo tempo individuato nel contratto integrativo del 11 dicembre 2008.

#### 2.4) Risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali

L'evoluzione conosciuta in questi ultimi anni dal sistema di programmazione, controllo, valutazione e rendicontazione dell'ente consente, ormai stabilmente, di associare l'attenzione sul livello di conseguimento dei risultati della struttura, nel suo insieme e al livello delle singole articolazioni organizzative, con quella nei confronti del contributo dei singoli a tale conseguimento.

Il complesso degli indicatori corrispondenti a ciascun livello di obiettivi, la presenza di target di risultato atteso per ognuno di essi, le risultanze del controllo di gestione sono, dunque, le componenti del sistema suddetto che hanno permesso siffatta evoluzione. Associare, quindi, le risultanze del lavoro complessivo di struttura - anche nelle sue ramificazioni interne - a



quelle riferite all'operato dei singoli dipendenti, che di essa fanno parte, da un lato consente di garantire una elevata coerenza al processo di valutazione ed ai suoi esiti, dall'altro favorisce, si ritiene, una maggior immedesimazione di ciascuno nel gruppo, prima, e nella struttura complessiva, poi.

L'impiego della gratifica intende, quindi, assecondare e favorire questa immedesimazione, facendo leva sulla considerazione dell'operato del singolo non solo in quanto tale, ma - anche e soprattutto - in quanto facente parte integrante di un gruppo organizzato per il perseguimento di una *mission* comune. *Mission* che attiene prioritariamente all'attività di sostegno professionale ed istituzionale in favore degli enti propri associati ed intorno alla quale, quindi, si avverte l'esigenza di coagulare lavoro ed impegno del personale dell'ente.

Attraverso l'indicazione di presupposti puntuali ai quali ancorare la loro attribuzione, i premi individuali di merito ed i compensi per prestazioni comportanti oneri o disagi intendono rispondere alle indicazioni dell'organo di direzione politica, che ha richiesto di introdurre nell'accordo segnali di attenzione verso prestazioni lavorative che - pur condizionate, nelle modalità e nei tempi di esecuzione, dal contesto emergenziale - non hanno segnato flessioni nella capacità di risposta alle esigenze delle Camere associate.

### 2.5) Altre informazioni utili

In questa sezione si dà conto del rispetto degli obblighi imposti dalla normativa vigente per consentire l'erogazione della retribuzione accessoria.

Questo pur sottolineando che Unioncamere, in forza dell'art. 7 della legge n°580/1993 e s.m., è posto dal legislatore in una posizione peculiare rispetto a tale normativa (d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), essendo soggetto ai principi del medesimo e non direttamente alle sue prescrizioni.

In ogni caso, l'ente ha scelto fin dall'inizio di improntare le proprie scelte ai canoni di condotta richiesti dalla riforma del 2009, pur con qualche adattamento; e così:

- ✓ è stato adottato il piano della performance;





- ✓ è stata parallelamente approntata, a beneficio dell'organo di direzione politica, dall'organismo di Valutazione, la relazione intermedia sull'andamento della performance organizzativa annuale, di ente e di singole aree dirigenziali, che confluisce (costituendone la parte preminente) nel testo definitivo della stessa che sarà redatto in occasione della valutazione annuale del Segretario generale, della dirigenza e del personale tutto;
- ✓ si è proceduto alla pubblicazione delle informazioni in materia di trasparenza richieste dalla normativa vigente.

3. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Per effetto dell'insieme delle norme e relativi chiarimenti sopra riportati, i vincoli da osservare per la determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono, sostanzialmente, di due tipi:

1. il primo, relativo al c.d. tetto di spesa complessiva a tale titolo da non poter superare e che per l'ente è articolato in duplice forma: a) per le voci di finanziamento derivanti dai contratti sottoscritti fino al 2005, che vanno contenute entro il valore complessivo del 2004, ridotto del 10 per cento; b) per gli importi annuali complessivi dal 2017 in poi, che non possono superare il valore del 2016, ad eccezione delle voci non incluse nel confronto tra annualità;
2. il secondo, riferito alle detrazioni da apportare comunque alla consistenza delle risorse integrative (nel complesso determinate), che impone che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alla riduzione permanente dell'anno 2016 (per effetto dell'art. 9 comma 2-bis D.L. n° 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla legge n° n° 122/2010), cui si aggiunge il trascinarsi della decurtazione dell'annualità 2016 (art. 1, co. 236, l. n° 208/2015).

A chiarimento di quanto sopra esposto, si rappresentano le seguenti indicazioni:

→ l'importo complessivo individuato, per la contrattazione integrativa, nell'anno 2004



risultava pari a euro 407.736,24;

- entro tale limite si è mantenuta, pertanto, la quantificazione delle voci di alimentazione del fondo stesso previste dai contratti collettivi antecedenti la legge finanziaria per il 2006;
- la riduzione del 10% ex art. 67 d.l. n. 112/2008 cit. ammonta, pertanto, a euro 40.773,62, portando la consistenza *ex lege* del c.d. fondo disponibile per l'annualità corrente (art. 1, co. 189 legge finanziaria 2006) ad euro 366.962,62;
- sono state aggiunte le integrazioni di natura, per così dire, stabile introdotte dai contratti collettivi successivi al 2006, integrazioni fatte, comunque, salve dalla stessa legge finanziaria che aveva istituito il c.d. tetto (art. 1, comma 191, legge finanziaria 2006 cit.); si tratta degli incrementi disposti: dall'art. 29, comma 2, del CCNL 11 febbraio 2008, pari ad euro 13.712,36 [0,5% del monte salari annuo al 31 dicembre 2003, integralmente disponibili in ragione della mancata destinazione di una quota parte delle stesse (0,2%) ai servizi aziendali, possibilità - questa - prevista dal medesimo art. 29 comma 3]; dall'art. 16, comma 2, del CCNL 4 agosto 2010, pari ad euro 16.258,10 (0,5% del monte salari annuo al 31 dicembre 2005);
- sono state appostate somme derivanti dall'attuazione della legge n°449/1997, art. 43 co. 3, in base alla quale le amministrazioni pubbliche possono destinare al fondo di produttività per il personale dipendente fino al 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi ivi comprese le spese di personale, scaturenti dalla stipula di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; tale voce di alimentazione è stata determinata tenendo conto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, ciò in quanto le risorse variabili appostate al fondo per specifiche disposizioni di legge non possono causare aggravio di spesa per l'amministrazione; l'importo affluito nelle risorse decentrate a tale titolo viene utilizzato, in via esclusiva, per comporre l'ammontare della gratifica individualmente spettante al personale coinvolto nelle attività



costituenti servizi aggiuntivi, di cui alla citata norma.

L'importo netto, versato a tale titolo al fondo per la contrattazione integrativa a valere su progetti cofinanziati da soggetti e istituzioni pubbliche, ammonta ad euro 49.000,00, pari al 19,4% per cento del ricavo netto complessivo (per il dettaglio si veda prospetto allegato).

Tale somma viene utilizzata in via esclusiva per comporre l'ammontare della gratifica individualmente spettante al personale coinvolto nelle attività costituenti servizi aggiuntivi di cui alla citata norma, tenendo conto della significatività e rilevanza di tali attività e nel rispetto delle direttive al riguardo formulate dall'organo di indirizzo politico.

L'ulteriore importo affluito nelle risorse decentrate a tale titolo per svolgimento, su designazione dell'ente, dell'incarico di DPO in favore degli enti camerati, ammonta a complessivi euro 47.340;

- sono stati inseriti i compensi versati all'amministrazione per incarichi retribuiti svolti dai dipendenti non dirigenti dell'ente su designazione o comunque nell'interesse di Unioncamere, in attuazione delle disposizioni vigenti in materia (art. 4 co. 4 d.l. n° 95/2012 conv. legge n° 135/2012; art. 6 co. 4 d.l. n° 78/2010 conv. legge n° 122/2010; per il dettaglio si veda prospetto allegato);
- è stato mantenuto l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio nell'anno 2016, in attuazione dell'art. 61 co. 2 del CCNL del 4 marzo 2003;
- in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, co. 456 della legge n°147/2013, è stata applicata la riduzione in misura pari a quella operata nell'anno 2015 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis del d.l. n°78/2010, introducendo, quindi, a partire dall'anno 2016, una decurtazione permanente sulle disponibilità economiche per il trattamento accessorio del personale dipendente per complessivi euro 29.595,20, cui si aggiungono euro 6.757,23, per effetto del trascinarsi, come più sopra



ricordato, della riduzione operata nell'annualità 2016;

- è stato mantenuto l'importo complessivo delle risorse entro il limite del corrispondente valore del 2016 (ancorché computando quelle non incluse nel confronto tra annualità a carico del bilancio dell'ente, come più sopra evidenziato);
- è stata data attuazione, come detto in apertura, alle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo individuate dal CCNL, da considerare nel novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016.

In sintesi, pertanto, la consistenza complessiva delle risorse costituenti la dotazione finanziaria per l'anno 2019 risulta pari a euro 467.889,00; rispetto a tale valore, poi, è da considerare indisponibile la somma di euro 47.670,31, in quanto destinata al pagamento degli sviluppi economici in essere nella corrente annualità. Tale consistenza risulta composta sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali operanti in materia e delle disponibilità di bilancio ed è stata rettificata in aumento, nel corrente anno, a seguito di controlli periodici effettuati sulle buste paga del personale, rispetto alla composizione delle voci stipendiali (stipendio tabellare e posizione economica acquisita) di alcune unità.

#### 4. Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Nella gestione degli istituti contrattuali finanziati dalle risorse decentrate, la loro alimentazione, concordata con le rappresentanze sindacali, risulta, quindi, essere:

- a) incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica
  - a) in favore di tutto il personale, per le attività e l'impegno richiesti ed assicurati per il conseguimento degli obiettivi previsti (euro 418.721,00);
    - a1) per lo svolgimento di incarichi retribuiti da parte di dipendenti non dirigenti su designazione o comunque nell'interesse di Unioncamere (euro 1.108,00);



a2) per lo svolgimento di incarichi di DPO da parte di dipendenti in favore di enti del sistema camerale, su designazione dell'Unioncamere (euro 47.340,00);

b) indennità maneggio valori (per euro 720,00).

Le somme destinate alla gratifica verranno erogate in funzione della valutazione della performance dell'ente e di area nonché individuale; al riguardo, saranno utilizzati - in quanto fatti propri in questa sede negoziale - i criteri ed il parametro di calcolo (la retribuzione tabellare delle posizioni economiche presenti nelle aree di inquadramento) a suo tempo definiti nel CCI del 2008 ed utilizzati nelle precedenti annualità.

I percettori della gratifica sono individuati nel personale a tempo indeterminato che ha prestato servizio nell'anno, per un totale di 59 unità, per alcune delle quali si procederà - come in passato - ad un riproporzionamento in ragione del particolare status economico che deriva dalla posizione che ricoprono all'esterno dell'ente.

La quota individuale di gratifica è determinata da un complesso di valutazioni: quella afferente l'andamento dell'ente nel suo complesso, sulla base degli obiettivi strategici e di gestione (per il 30%); quella riguardante le risultanze degli obiettivi dell'area di appartenenza, valutate secondo specifici indicatori e target di risultato atteso (30%); la restante parte sulla base dell'apprezzamento del contributo individuale del singolo ai suddetti due livelli di risultati (40%), secondo quanto illustrato in precedenza.

Quanto al processo di valutazione, vengono confermati le componenti essenziali di esso già utilizzati negli ultimi anni, di seguito rappresentati:

- la valutazione delle prestazioni individuali - che incidono, come detto, per il 40% del totale teoricamente spettante - avviene associando strettamente gli obiettivi dei singoli a quelli dell'ente e dell'area/unità di appartenenza;
- la considerazione, quindi, dell'apporto individuale del dipendente, sulla base della quale esprimere la valutazione del medesimo, ha luogo mediante diretta derivazione dalla valutazione del conseguimento degli obiettivi di area e di ente ai quali sono associati quelli individuali e non sulla base di un colloquio individuale;



Le somme confluite nel fondo per le politiche del personale e per la produttività derivanti dai compensi versati all'ente per incarichi retribuiti svolti dai dipendenti nell'interesse dell'ente stesso, vengono suddivise computando nella misura del 40 per cento la quota destinata alla gratifica collettiva; la restante parte sarà versata, sempre al medesimo titolo, direttamente al personale che ha svolto gli incarichi in parola.

La somma affluita nelle risorse decentrate a tale titolo per svolgimento, su designazione dell'ente, dell'incarico di DPO in favore degli enti camerali, sarà ripartita in favore personale che ha svolto l'incarico di DPO, sulla base dei seguenti criteri:

- a) un valore base comune, correlato all'impegno di studio conoscitivo, di acquisizione e di aggiornamento delle conoscenze tecniche necessarie all'efficace espletamento del proprio operato ed alla copertura dei primi due incarichi, pari ad euro 3.200,00;
- b) un valore aggiuntivo corrispondente ad un numero di 3 incarichi pari ad euro 800,00;
- c) un valore aggiuntivo, che assorbe quello sub b), corrispondente ad un numero di 4 incarichi, pari a euro 1.000,00.

Per la risorsa assegnata all'unità di progetto "DPO Camerali" verrà riconosciuta un'integrazione di euro 700,00 lordi, sempre a valere sulle risorse finanziarie in questione..

Gli importi vengono incrementati secondo una percentuale individuale, corrispondente al valore dei contratti afferenti al singolo dipendente rispetto al valore complessivo degli stessi.

Trattandosi di attività prestata principalmente in giornate lavorative, laddove l'importo individuale riconosciuto, sulla base dei criteri sopra individuati, ecceda del 30% del valore teorico della categoria di appartenenza, determinato secondo il parametro di calcolo sopra richiamato, quest'ultimo verrà ridotto per una percentuale compresa tra il 13% ed il 14 %, in modo da assicurare un equilibrio complessivo nella gestione delle risorse in questione, e la differenza sarà resa disponibile nel montante complessivo destinato alla gratifica per il restante personale.



La voce legata ai premi individuali di merito tiene conto dell'eccezionalità che sta contraddistinguendo le condizioni e le modalità attraverso le quali la prestazione lavorativa viene resa dal personale nell'annualità corrente, condizioni e modalità che hanno reso e rendono complicato gestire l'attività in funzione degli output che dalla stessa devono scaturire, talvolta con l'ulteriore necessità di corrispondere in tempi rapidi a necessità di supporto tecnico manifestate dalle Camere.

In base a tali presupposti, nell'accordo è stabilito che l'impegno che tale istituto contrattuale è chiamato a riconoscere nel 2020 sia quello che riguarda le prestazioni che, nel corso dell'anno, si stanno caratterizzando per i seguenti aspetti:

- mole dei documenti processati e di richieste gestite in funzione delle esigenze emergenziali, sia di Unioncamere che delle camere di commercio;
- presidio dell'avanzamento di attività e progetti, in termini di rispetto delle scadenze e di tempi di esecuzione, associato a correttezza ed utilità della documentazione prodotta nei vari step;
- gestione delle urgenze, come anche delle richieste non preventivate, in termini di reattività ed efficacia nella risposta;
- mole della interazione funzionale con i colleghi, in termini di condivisione delle informazioni, di reperibilità, di proattività di fronte ad imprevisti o criticità da risolvere.

Nei limiti delle risorse assegnate a tale finalità, sono, pertanto, assegnati premi individuali per un valore compreso tra un minimo ed un massimo (determinati dal successivo accordo) ad un numero di dipendenti non superiore ad un 1/3 del totale.

Il Segretario generale, sulla base della ricognizione sulle prestazioni svolte, condotta alla luce degli aspetti sopra indicati, assegnerà a ciascun dirigente un budget ed il contingente di unità alle quali poter assegnare il premio individuale nella rispettiva area, oltre alla fascia minima e massima del valore economico del premio da considerare a tale scopo, all'interno del valore generale di cui sopra.

La voce b) delle destinazioni del fondo attiene al compenso, su base annua, per il



responsabile del servizio cassa dell'ente, individuato con formale provvedimento. L'importo dell'indennità risulta individuato in misura pari all'1 per cento della giacenza media mensile della piccola cassa dell'ente, come rilevata dai competenti uffici; la percentuale è fissata nel CCNL 4 marzo 2003. Il presente accordo integrativo prevede che in caso di assenze per periodi significativamente prolungati del titolare l'emolumento venga erogato al sostituto, individuato con il medesimo provvedimento, in attuazione dell'art. 31, comma II, del Regolamento per la gestione patrimoniale e finanziaria dell'Unioncamere, se presente in tali periodi, ovvero sospeso per la mensilità corrispondente se assente per almeno due settimane consecutive, anche per causa di fruizione di ferie.

Quanto alla voce di destinazione sub c), gli oneri o i disagi ai quali ancorare il presupposto per il riconoscimento di un'apposita indennità sono individuati in quelli sostenuti in dipendenza di una modalità lavorativa da remoto – quale quella che ha interessato nel 2020 la generalità del personale - introdotta in modo repentino e senza possibilità di organizzazione alcuna della stessa. Ne è derivato che assicurare, in tal caso, la prestazione lavorativa secondo ritmi e contenuti omologabili a quelli ordinari correlati alla presenza in sede ha determinato, con diverso grado di diffusione, il doversi cimentare con variabili logistiche (ambienti e supporti, quali sedute o tavoli etc non idonei in tutto o in parte per operare in modo agevole, coesistenza dei device con altri componenti la famiglia, anch'essi impegnati in attività da remoto o nella didattica a distanza) o tecnologiche (connessioni personali non performanti in tutto o in parte, computer obsoleti o programmi non aggiornati, ad es) che hanno reso difficoltoso, per i singoli, affrontare la quotidianità lavorativa così come avviene in sede.

La circostanza che tutto questo non abbia comportato, se non in parte minima e fisiologica, ricadute sulle attività seguite da ognuno ha indotto le parti a ritenere meritevoli di riconoscimento economico gli oneri o disagi sopra indicati, mediante attribuzione di un'indennità individuale annua a dipendente (determinata dal successivo accordo). Tenuto conto del fatto che – a partire dal mese di giugno – la distribuzione tra giornate in presenza e giornate da remoto è stata, di fatto, simile numericamente per il personale tutto, l'importo





di cui sopra è determinato in via forfettaria, tenendo conto comunque dell'impatto – in termini riduttivi – delle giornate di presenza in sede e la corresponsione dello stesso non potrà determinare duplicazioni con quanto stabilito nella voce premi individuali.

5. *Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa*

Si rimanda al prospetto allegato.

6. *Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

La costruzione del complesso delle risorse finanziarie integrative è avvenuta, come più sopra evidenziato, contenendo al minimo le voci variabili di alimentazione (pari al 20,5 per cento dell'importo complessivo), peraltro rappresentate da risorse provenienti da terzi, già inserite a bilancio ed utilizzate - come rappresentato più sopra - ben al di sotto dei limiti di spesa consentiti dalle norme di riferimento (art. 43 l. n. 449/1997) .

Gli oneri riflessi relativi a tali voci trovano esplicita copertura all'interno dell'ammontare complessivo delle risorse riferite alle voci stesse (si vedano i punti precedenti ad esse riferiti: art. 43 l. 449/1997 e compensi in regime di onnicomprensività).

IMPIEGHI DELLE RISORSE ULTERIORI

Gli ulteriori risparmi che, a chiusura dell'esercizio corrente, dovessero determinarsi a valere sulle risorse destinate al lavoro straordinario saranno destinati – come detto, con successivo accordo ed entro limiti predeterminati - ad alimentare le voci riferite ai premi individuali di merito ed ai compensi per attività onerose o disagiate, e distribuite secondo i criteri e le modalità dell'attuale accordo, come sopra illustrati. Eventuali importi che residuassero non saranno distribuiti e verranno trasferiti all'annualità 2021, unitamente alle risorse destinate, a partire dal 2018, alla contrattazione integrativa dal ccnl 2016-18, prossimo alla sottoscrizione definitiva.



**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ADESIONE FONDO POSTE VITA**

L'accordo in questione costituisce il passaggio formale obbligato per consentire, a partire dal 2021, l'ammissione del personale non dirigente ai benefici dell'assistenza sanitaria integrativa, in modo da rendere immediatamente operativa la clausola del ccnl di imminente sottoscrizione la quale – in linea con quanto fin qui avvenuto in occasione dei rinnovi contrattuali del triennio 2016-18 – introduce misure riconducibili al c.d. welfare integrativo, tra le quali, appunto, l'adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Il contratto collettivo, anche di c.d. secondo livello, rappresenta il passaggio formale per concretizzare una tale adesione.

Quest'ultima è rivolta al Fondo di assistenza Poste Vita, individuato come quello che più si avvicina (quanto alle tipologie di prestazioni assicurate ed alle relative modalità) ai fondi sanitari di derivazione squisitamente contrattuale.

Si tratta di un Fondo iscritto nell'elenco apposito tenuto dal Ministero della Salute.

Nell'accordo è individuata anche la tipologia di Piano sanitario prescelta tra quelle previste dal Fondo.

Questo in attesa di verificare cosa accadrà per l'assistenza sanitaria integrativa nel settore pubblico e, quindi, quali spazi eventualmente si possano aprire per una soluzione ad hoc per il sistema camerale nel suo insieme.

Quanto ai costi di tale adesione, gli stessi vengono sostenuti a valere sulle risorse previste per i c.d. servizi aziendali dall'art. 65 ccnl 4.3.2003 e s.m.i e, qualora nel futuro le stesse dovessero risultare insufficienti, su quelle destinate alla contrattazione integrativa per la parte residua.

Gli oneri per eventuali adesioni dei componenti il nucleo familiare del dipendente sono, invece, a carico di quest'ultimo.

La presente relazione viene trasmessa allo spettabile Collegio dei revisori dei conti affinché, compiute le verifiche in ordine all'imputazione a bilancio degli oneri scaturenti dall'ipotesi di accordo sull'annualità 2020, e – più in generale - in ordine alla compatibilità degli oneri delle



UNIONCAMERE

due ipotesi di accordo con la normativa di legge e contrattuale che disciplina la materia, esprima il parere tecnico necessario al Comitato esecutivo per autorizzare la delegazione di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva gli accordi integrativi.

Roma, 16 dicembre 2020



<b>RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2020 COSTITUZIONE FONDO</b>		
art. 1 c. 189 l. 266/2005		
art. 67. c. 5 d.l. n° 112/2008 conv. con mod. da l. 133/2008	Ammontare importo fondo anno annualità 2004 (407.736,24) ridotto del 10% (- 40.773,62)	366.962,62
	<b>RISORSE PARTE FISSA</b>	
art. 59 c. 1 ccnl 4/3/2003, lett. a), b), c), d), h) art. 4 ccnl 14/4/2005 art. 59 c. 2 ccnl 4/3/2003	risorse destinate nell'anno 2000 alla corresponsione dei premi di produttività (gratifica e premi individuali)	368.606,24
	<b>Totale parziale</b>	368.606,24
	Riduzione fino a concorrenza del tetto di spesa (Fondo 2004 ridotto del 10%)	366.962,62
art. 61 c. 2 ccnl 4/3/2003	Ria personale cessato (2016)	6.793,09
art. 29 c. 2 ccnl 11/2/2008 (dal 2008)	Integrazione 0,5% monte salari 2003	13.712,36
art. 16 c. 2 ccnl 4/8/2010 (dal 2008)	Integrazione 0,5% monte salari 2005	16.258,10
	<b>RISORSE PARTE FISSA</b>	<b>403.726,17</b>
	<b>RISORSE PARTE VARIABILE</b>	
art. 59 c. 1 lett. e) ccnl 4/3/2003	somme derivanti dall'attuazione l.449/97 art. 43 (COM)	49.000,00
art. 59 c. 1 lett. e) ccnl 4/3/2003	somme derivanti dall'attuazione l.449/97 art. 43 (DPO)	47.340,00
art. 16 c. 3 ccnl 4/8/2010	economie da lavoro straordinario (2020)	50.000,00
art. 6 c. 4 dl 78/2010 conv. con mod. da l. 122/2010	compensi versati al fondo per incarichi svolti da personale dipendente su designazione o nell'interesse dell'ente	1.845,57
	<b>RISORSE PARTE VARIABILE</b>	<b>148.185,57</b>
art. 1 c. 456 l. 147/2013		
RGS circ. n. 20 del 08/05/2015	Decurtazione permanente (d.l. 78/2010, art. 9, co.2-bis)	-29.595,20
art. 1, c. 236, l. 208/2015	Riduzione proporzionale in misura pari alla riduzione del personale in servizio anno 2016 su anno 2015 (-1,59%)	-6.757,23
	<b>CONSISTENZA COMPLESSIVA</b>	<b>515.559,31</b>
	Costo posizioni economiche in essere a bilancio dell'ente	-47.670,31
	<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI CCI 2020</b>	<b>467.889,00</b>



Utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività (art. 60 comma 2 CCNL 4.3.2003)		
a)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di una gratifica	418.721,00
a1)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica per lo svolgimento incarichi aggiuntivi su designazione dell'ente	1.108,00
a2)	compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica dpo	47.340,00
a3)	premi individuali di merito, per prestazioni o per incarichi che richiedono particolare impegno e responsabilità (18 unità)	26.000,00*
b)	indennità maneggio valori (1% giacenza media mensile piccola cassa a.p. - 2020) suddivisa per 12 mensilità	720,00
c)	compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti (euro 360,00 per 41 dipendenti)	14.760,00*
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2020 al 31.12.2020</b>		<b>467.889,00</b>

\* importi da distribuire nel 2021, una volta acquisite le economie da lavoro straordinario



Tabella determinazione risorse ex art. 43

Cod OO	Descrizione voci	Soggetti Finanziatori	Proventi 31.12.2019	Oneri 31.12.2019	Costo personale su ore lavorate	Utile netto
19A101	Col l aborazione con l 'agenzia della coesione	Agenzia della coesione	1.901.500,00	1.901.500,00	98,02	-98,02
19A115	Osservatorio turi smo nei parchi	Ministero ambiente	61.251,00	56.400,00	1.497,33	3.353,67
19A121	Excels i or 2019 - supporto a l l 'i ncontro	ANPAL	3.131.385,24	3.052.262,19	188.059,50	-108.936,45
19A122	Convenzione UC Almalaurea	Almalaurea	15.050,00	14.520,00	16.757,78	-16.227,78
19A123	Progetto RUNTS	Ministero lavoro	200.537,85	145.537,85	36.292,74	18.707,26
19A124	Progetto Dopodomani	Unioni Regionali	11.050,00	-	7.021,86	4.028,14
19A135	La tte nelle scuole	MIPAAF	1.159.310,56	1.159.310,56	394,49	-394,49
19A131	Pesca e acquacoltura	MIPAAF	1.081.154,40	1.081.154,40	315,59	-315,59
19A132	Assistenza e i nnovazione imprese pesca	MIPAAF	980.218,11	980.218,11	284,03	-284,03
19A136	Piano s trategico turi smo Lazio e Abruzzo	Regione Lazio e Abruzzo	119.948,75	119.948,75	4.102,66	-4.102,66
19A141	Crescere i n digitale	Ministero lavoro	2.791.388,08	2.771.388,08	58.068,38	-38.068,38
19A143	Ultranet - banda ul tra l arga	Mise	289.501,79	277.837,27	23.953,21	-12.288,69
19A151	Bandi marchi e disegni	Mise	5.733.907,20	5.731.625,62	10.382,88	-8.101,30
19A163	Portale web ETS plus	Ministero ambiente	212.780,00	195.780,00	1.546,39	15.453,61
19A167	Dati MUD Sose	Sose	5.500,00	4.990,00	1.546,39	-1.036,39
19A168	Monitoraggio CAM	Ministero ambiente	35.000,00	27.000,00	1.546,39	6.453,61
19A170	Gestione e tecnologie ISIN	ISIN	994.895,50	938.478,58	1.546,39	54.870,53
19B102	Progetti sperimentali vi gi l anza	Mise	776.864,59	761.200,00	17.041,81	-1.377,22
19B103	Vigi l anza energia 2019	Mise	562.752,80	536.623,36	26.477,92	-348,48
19B104	Consumatori 2019	Mise	3.825.850,33	3.825.850,33	85.745,54	-85.745,54
19B106	Vigi l anza 6	Mise	682.527,81	677.820,28	4.607,60	99,93
19B107	Metrologia	Mise	571.122,15	542.622,15	21.901,88	6.598,12
19B112	Piattaforma IC Deis	Agroqualità	22.991,80	20.638,50	852,09	1.501,21
19B121	Tachigrafi	CCIAA	298.490,00	31.356,00	78.723,68	188.410,32
19B122	Servizi agl i operatori con l 'es tero	Convenzioni internazionali	901.928,40	224.626,68	132.862,98	544.438,74
19B132	Open data aziende confiscate	UE	263.808,88	228.168,88	23.385,15	12.254,85
19B133	Progetto EEISI 2019	UE	134.584,44	111.513,49	9.972,61	13.098,34
19B141	Progetto TOOP	UE	143.552,24	141.488,07	6.090,87	-4.026,70
19B142	Progetto LEI	InfoCamere	100.000,00	-	31.369,55	68.630,45
19B143	Convenzioni con PPAA s cambio dati	PPAA	437.348,80	437.348,80	16.095,04	-16.095,04
19B151	Educazione a l l a fi nanza	Mise	987.362,70	917.362,70	47.275,24	22.724,76
19C104	Al Invest	Altri stati	16.704,03	-	9.877,94	6.826,09
19C105	Pacra	Altri stati	18.400,00	-	21.712,53	-3.312,53
19C106	Ita l i an sounding	Assocamerestero	19.048,32	18.487,92	694,30	-133,90
19C111	Next Tourism Generation Al l i ance	UE	61.978,84	50.565,28	14.185,73	-2.772,17
19C112	Osservatorio migranti	UE	178.805,79	104.205,79	56.695,57	17.904,43
19C113	Dimicome	UE	18.045,83	477,50	7.369,00	10.199,33
19C114	Europas	UE	16.676,08	12.367,87	8.536,68	-4.228,47
19D180	Pri vacy e DPO	CCIAA	175.826,44	4.413,09	170.740,13	673,22
			28.939.048,75	27.105.088,10	1.145.627,83	688.332,82
<b>Risorse aggiuntive ex l. 449/1997, art.43 c.3 (max 50% utile)</b>	<b>Utile netto complessivo ex art. 43 l. 449/1997 (proventi-oneri-costo personale)</b>			<b>688.332,82</b>		
	<b>Risorse disponibili per Cci 2020 - fino a max 50% dell'utile netto</b>			<b>344.166,41</b>		
	<b>Risorse effettive per Cci 2020 - valore netto</b>			<b>49.000,00</b>		
	<b>Costo oneri riflessi (+ 36,43%)</b>			<b>17.850,70</b>		
	<b>Totale impiego risorse per fondo cci 2020 - valore lordo (+ 36,43% oneri riflessi)</b>			<b>66.850,70</b>		
	<b>Incidenza percentuale su utile netto complessivo</b>			<b>9,71%</b>		
	<b>Incidenza percentuale risorse effettive su risorse disponibili (50% utile netto)</b>			<b>19,42%</b>		



Tabella determinazione risorse da proventi per contratti presso le cciaa per funzioni di DPO

<b>PROVENTI</b>		<b>2020</b>	<b>ONERI</b>		<b>2020</b>
Contratti in essere		197.403,67	Costo personale in missione (COM)		2.298,88
<i>Fatturati</i>		<i>62.927,32</i>	Formazione ( <i>al netto delle 24 h obbligatorie</i> )		10.600,00
<i>Da fatturare entro il 31.12.20</i>		<i>134.476,35</i>	Acquisto PC		1.926,26
			<i>Differenza tra ricavi e costi commerciali</i>		<i>182.578,53</i>
			24% su ricavi-costi commerciali		<b>43.818,85</b>
<b>TOTALE PROVENTI</b>		<b>197.403,67</b>	<b>TOTALE COSTO (MISSIONI, TASSE E PC)</b>		<b>48.043,99</b>
			<b>Altri oneri</b>		<b>2020</b>
			Costo personale di staff		1.301,45
			<b>Differenza tra proventi e oneri</b>		<b>148.058,23</b>
			50 per cento		74.029,11
			Oneri riflessi = 36%		19.595,94
			<b>Valore al netto di tutti i costi sostenuti da UC</b>		<b>54.433,17</b>