



UNIONCAMERE

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
SULLA IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO
RIFERITA ALL'ANNUALITA' ECONOMICA 2021**

DICEMBRE 2021



ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALITA' 2021

1. Aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

L'intesa sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021, raggiunta dalle delegazioni negoziali di parte pubblica e di parte sindacale il 6 dicembre e sottoposta all'attenzione del Collegio, si fonda sugli indirizzi nel tempo formulati dall'organo di indirizzo dell'ente per intese di questo tipo e costantemente orientati, 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 2021 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:

1.1 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 del 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;

1.2 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, pro-quota per quello cessato in corso d'anno;
- 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) 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;
- k) dell'art. 1, comma 870, l. n° 178/2020, in base al quale i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'esercizio 2020 in ragione della situazione emergenziale, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.

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 2021 - della destinazione delle risorse decentrate integrative disponibili alle diverse finalità previste dal contratto collettivo nazionale (art. 60 CCNL 4.3.2003).

Lo stesso unifica in un unico articolato anche la parte relativa alla ripartizione delle risorse tra le finalità costituenti oggetto dei servizi aziendali di cui all'art. 65 ccnl 4.3.2003, in modo da concentrare in un unico momento negoziale gli aspetti da definire in tale sede.

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 e di premi individuali di merito, sui presupposti e per le finalità esposte nell'intesa;
- b) compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti.



Per ognuno di tali istituti vengono definiti criteri e modalità di determinazione degli importi unitari spettanti al singolo dipendente e di erogazione dei medesimi, esclusi i premi individuali di merito, per i quali 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 2022).

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.

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 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 la seconda).

Per l'anno 2021, 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 - nelle modalità e nei tempi di esecuzione, dal contesto emergenziale - esaltano capacità individuali 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.i., 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, le quali 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 a 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 33.500,00, pari al 18,9,% per cento della parte di ricavo netto complessivo teoricamente disponibile per il ccdd (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 camerali, ammonta a complessivi euro 54.000,00;
 - è stato mantenuto l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio negli anni precedenti, oltre alla quota-parte riferita ai cessati nell'anno corrente;
 - 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 stata data attuazione alla previsione di cui alla legge di bilancio 2021 (art. 1, co., 870 cit.), facendo affluire nel fondo i risparmi per buoni pasto non erogati nell'annualità 2020, complici le significative restrizioni sulla presenza nei luoghi di lavoro durante il periodo di c.d. chiusura; il valore preso a riferimento rispetto al quantum erogato è stato lo stanziamento iniziale in bilancio a tale titolo, non toccato in corso d'anno (si veda prospetto allegato);
 - è stato mantenuto l'importo complessivo delle risorse entro il limite del corrispondente valore del 2016, per la parte non dovuta ad afflussi di risorse da terzi paganti o ad automatismi contrattuali (risparmi per lavoro straordinario, anch'essi influenzati ancora dalle sia pur ridotte misure restrittive) o ad indicazioni legislative sopravvenute (risparmi buoni pasto).

In sintesi, pertanto, la consistenza complessiva delle risorse costituenti la dotazione finanziaria



per l'anno 2019 risulta pari a euro 550.967,11; rispetto a tale valore, poi, è da considerare indisponibile la somma di euro 49.334,74, 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:
 - a1) in favore di tutto il personale, per le attività e l'impegno richiesti ed assicurati per il conseguimento degli obiettivi previsti (euro 446.982,37);
 - a2) per lo svolgimento di incarichi di DPO da parte di dipendenti in favore di enti del sistema camerale, su designazione dell'Unioncamere (euro 54.000,00);
- b) indennità oneri o disagi particolarmente rilevanti (euro 620,00).

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 ccdd 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 alcune delle quali si procederà - come in passato - ad un riproporzionamento in ragione della durata della prestazione lavorativa svolta.

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.

La somma affluita nelle risorse decentrate 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 o più incarichi, pari a euro 1.000,00.

Per la risorsa assegnata all'unità di progetto "DPO Camerali" verrà riconosciuta un'integrazione di euro 650,00 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 del 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 di quelle prestazioni che, all'atto della valutazione annuale compiuta dalla dirigenza, si sono distinte per capacità e responsabilità di governo delle relazioni con gli enti associati, in termini di ascolto, di tempi di risposta, di perspicuità della stessa.

Le risorse da assegnare a tale istituto saranno individuate all'intero di quelle accertate a consuntivo per risparmi da lavoro straordinario, fino ad un massimo del 20% di esse, ed i valori minimi e massimi dei premi saranno definiti – acquisito il quantum relativo – sulla base di accordo successivo.

Il Segretario generale, sulla base delle proposte ricevute dai valutatori sulle prestazioni svolte, assegnerà i premi disponibili, avendo cura di rivolgere in primo luogo l'attenzione a coloro – tra i nominativi proposti – non assegnatari dell'analogo beneficio contrattuale nel corso del 2020.



La voce b) delle destinazioni del fondo attiene al compenso, su base annua, per gli oneri o disagi correlati all'attività dedicata ai pagamenti correnti di modesto importo a valere sui sistemi e sugli strumenti in dotazione per tale finalità presso il Servizio competente al riguardo (sistemi di pagamento elettronici, quali carta di credito e bancomat; tale attività obbliga chi la gestisce ad una verifica, di volta in volta sui presupposti che ne legittimano l'utilizzo sulla base del Regolamento in vigore, nonché al monitoraggio del flusso di pagamento (diverso da quello ordinario) ed alla tenuta di una contabilità separata (anche al fine delle verifiche che i Revisori effettuano sulla cassa economale). Si tratta, dunque, di impegni il cui onere le parti hanno stabilito di valorizzare economicamente.

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 ad 1/3 dell'importo complessivo, ma per il 50% alimentate da proventi non a carico del bilancio dell'anno e parte delle quali utilizzate - come rappresentato più sopra - ben al di sotto dei limiti di spesa consentiti dalle norme di riferimento, e per la restante metà da somme iscritte in altri capitoli di bilancio, il cui afflusso nelle risorse del fondo è previsto stabilmente da norma contrattuale e straordinariamente da norma di legge) .

Gli oneri riflessi relativi alle voci per le quali essi vanno considerati 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).

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, assegnati secondo i criteri e le modalità dell'attuale accordo, come sopra illustrati. Eventuali importi che residuassero non saranno distribuiti e verranno trasferiti all'annualità 2022.

7. Servizi aziendali

La parte dell'accordo integrativo che si occupa della materia individua, così come richiesto dal



livello contrattuale nazionale, le destinazioni – tra quelle indicate da detto livello per tale finalità – delle risorse stanziare in bilancio secondo la previsione dell'ultimo comma dell'art. 65 cit. ccnl 4.3.2003 (cfr. prospetto allegato).

L'importo complessivo è già stato inciso dall'accordo di inizio anno con il quale sono state utilizzate le risorse necessarie per l'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Poste vita; la cifra residua viene distribuita tra il Cral dell'ente, il recupero di posizioni di un'annualità pregressa, sulla base di impegni negoziali assunti in quella circostanza, altre finalità coerenti con la norma contrattuale, in quest'ultimo caso affidando ad una successiva intesa il compito di stabilire criteri e modalità di utilizzo.

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 2021, e – più in generale - in ordine alla compatibilità degli oneri dell'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 l'accordi integrativo illustrato.

Roma, 10 dicembre 2021



COMPOSIZIONE ED UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO

RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2021 - COSTITUZIONE FONDO		
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
RISORSE PARTE FISSA		
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
Totale parziale		368.606,24
	Riduzione fino a concorrenza del tetto di spesa (Fondo 2004 ridotto del 90%)	366.962,62
	Ria personale cessato	7.477,41
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
RISORSE PARTE FISSA		404.410,49
RISORSE PARTE VARIABILE		
art. 59 c. 1 lett. e) ccnl 4/3/2003	Somme derivanti dall'attuazione l.449/97 art. 43 (COM)	33.500,00
art. 59 c. 1 lett. e) ccnl 4/3/2003	Somme derivanti dall'attuazione l.449/97 art. 43 (DPO)	54.000,00
art. 16 c. 3 ccnl 4/8/2010	Economie da lavoro straordinario (2020)	60.000,00
	Frazione di ria personale cessato in corso d'anno 2021	4.277,56
art. 1 co. 870, l. n° 178/2020	Risparmi buoni pasto non erogati annualità 2020	31.131,49
RISORSE PARTE VARIABILE		182.909,05
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
CONSISTENZA COMPLESSIVA		550.967,11
	Costo posizioni economiche in essere a bilancio dell'ente	-49.334,74
TOTALE RISORSE DISPONIBILI CCI 2021		501.632,37



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	446.982,37
a)	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di gratifica dpo	54.000,00
a1)	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di premi individuali di merito	
b)	Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri o disagi particolarmente rilevanti	650,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2021		501.632,37



TABELLA DETERMINAZIONE RISORSE EX ART. 43

Descrizione voci	Soggetti Finanziatori	Proventi 31.12.2020	Oneri 31.12.2020	Costo personale su ore lavorate	Utile netto
Crescere in digitale	Ministero lavoro	32.155,12	32.155,12	11.512,34	-11.512,34
Assistenza tecnica crescere	Ministero lavoro	189.906,51	169.906,51	29.523,52	-9.523,52
Ultranet - banda ultra larga	MiSE	114.360,53	98.283,00	5.554,49	10.523,04
Toop	UE	254.470,96	252.902,98	780,52	787,46
Bando disegni +3 COM	MiSE	421.955,20	351.955,20	1.561,05	68.438,95
Bando disegni +3 imprese	MiSE	3.167.119,13	3.167.119,13	19.327,53	-19.327,53
Bando marchi+3 COM	MiSE	295.023,24	284.835,30	1.561,05	8.626,89
Bando marchi+3 imprese	MiSE	6.295.215,64	6.295.215,64	19.779,22	-19.779,22
Bando marchi collettivi COM	MiSE	45.484,80	45.484,80	2.810,73	-2.810,73
Collaborazione agenzia della	Agenzia Coesione	1.090.398,02	1.090.398,02	-	0,00
Convenzione UC Almalaurea	Almalaurea	5.516,00	32.744,00	176.650,38	-203.878,38
Progetto Dopodomani	Unioni Regionali	11.950,00	9.500,00	2.548,77	-98,77
Progetto RUNTS	Ministero lavoro	359.697,12	324.697,00	13.937,42	21.062,70
Osservatorio migranti	UE	835.762,71	780.762,81	51.051,65	3.948,25
Discover Lazio	Regione Lazio	31.739,17	31.739,17	4.245,39	-4.245,39
Portale web ETS plus	Ministero ambiente	73.760,00	65.260,00	821,47	7.678,53
Gestione e tecnologie ISIN	ISIN	181.635,38	142.392,13	11.254,89	27.988,36
ISIN banche dati ambientali	ISIN	337.919,57	306.383,57	3.669,57	27.866,43
Pesca e acquacoltura	Mipaaf	1.140.273,67	1.140.273,67	748,38	-748,38
Innovazione ittico	MiSE	1.037.316,65	1.037.316,65	748,38	-748,38
Assistenza imprese pesca artigianale	MIPAAF	301.434,26	301.434,26	608,00	-608,00
Latte nelle scuole	MIPAAF	832.197,34	832.197,34	636,08	-636,08
Frutta e verdura nelle scuole	MIPAAF	127.840,99	127.840,99	636,08	-636,08
Latte nelle scuole 2020-2023	MIPAAF	50.927,88	50.927,88	554,66	-554,66
Frutta e verdura triennale	MIPAAF	24.563,02	24.563,02	433,93	-433,93
Open data aziende confiscate	UE	8.391,41	8.391,41	29.580,67	-29.580,67
Piattaforma IC Deis	Agroqualità	2.750,00	2.499,96	538,59	-288,55
Vigilanza energia	MiSE	243.518,61	243.518,61	27.177,80	-27.177,80
Progetti sperimentali vigilanza	MiSE	770.473,51	770.473,51	6.040,17	-6.040,17
Consumatori 2020	MiSE	1.506.119,23	1.536.870,39	6.023,58	-36.774,74
Educazione finanziaria	MiSE	1.003.400,34	972.649,18	36.009,48	-5.258,32
Vigilanza 2020	MiSE	574.322,10	574.322,10	5.061,13	-5.061,13
Vigilanza in materia di metrologia	MiSE	56.250,17	30.073,29	24.294,63	1.882,25
Trasparenza prezzi	MiSE	623.652,91	620.152,91	553,09	2.946,91
Tachigrafi	CCIAA	229.912,00	-	66.535,03	163.376,97
Servizi agli operatori con l'estero	Convenzioni	780.348,09	293.956,05	143.777,48	342.614,56
Next Tourism Generation Alliance	UE	48.707,01	32.324,00	18.568,85	-2.185,84
Dimicome	UE	6.417,71	-	5.061,13	1.356,58
Europas	UE	37.823,07	37.210,00	5.061,13	-4.448,06
Assistenza alle CCIAA su privacy (DPO)	CCIAA	196.432,44	6.407,77	5.061,13	184.963,54
		23.347.141,51	22.125.137,37	740.299,40	481.704,74

Risorse aggiuntive ex l. 449/1997, art.43 c.3 (max 50% utile netto)	Utile netto complessivo ex art. 43 l. 449/1997 (proventi-oneri-costo personale)	481.704,74
	Risorse disponibili per Cci 2021 - fino a max 50% dell'utile netto	240.852,37
	Risorse effettive per Cci 2021 - valore netto	33.500,00
	Costo oneri riflessi (+ 36,43%)	12.204,05
	Totale impiego risorse per fondo cci 2021 - valore lordo (+ 36,43% oneri riflessi)	45.704,05
	Incidenza percentuale su utile netto complessivo	9,49%
	Incidenza percentuale risorse effettive su risorse disponibili (50% utile netto)	18,98%

**TABELLA DETERMINAZIONE RISORSE DA PROVENTI PER CONTRATTI
PRESSO LE CCIAA PER FUNZIONI DI DPO**

PROVENTI	2021
Contratti in essere	199.030,00
<i>Fatturati</i>	<i>93.177,69</i>
<i>Da fatturare entro il 31.12.21</i>	<i>105.852,31</i>

TOTALE PROVENTI	199.030,00
------------------------	-------------------

ONERI	2021
Costo personale in missione (COM)	3.723,21
Formazione (<i>al netto delle 24 h obbligatorie</i>)	-

Differenza tra ricavi e costi commerciali 195.306,79

24% su ricavi-costi commerciali	46.873,63
---------------------------------	------------------

TOTALE COSTO (MISSIONI, TASSE)	50.596,84
---------------------------------------	------------------

Altri oneri	2020
Costo personale di staff	1.292,48

Differenza tra proventi e oneri	147.140,68
50 per cento	73.570,34
Oneri riflessi = 36%	19.474,50
Valore al netto di tutti i costi sostenuti da UC	54.095,84

**PROSPETTO RISPARMI BUONI PASTO NON EROGATI ANNO 2020**

Anno 2020	euro
Stanziamiento in bilancio	50.000,00
Costi al 31 dicembre 2020	18.868,51
Risparmi buoni pasto non erogati	31.131,49

DETERMINAZIONE RISORSE DISPONIBILI PER I SERVIZI AZIENDALI

Voci (da preventivo 2021)	euro
Retribuzioni ordinarie dipendenti	2.030.000,00
13^ dipendenti	171.000,00
14^ dipendenti	171.000,00
Straordinario	171.200,00
Rinnovo CCNL	132.000,00
Peo	46.702,87
Fondo dipendenti	336.000,00
Fondo quadri	109.984,64
TOTALE	3.167.887,51
Stanziamiento annuale (1%)	31.678,88
Fondo Poste 2021 (marzo - dicembre 2021)	22.240,00
Disponibilità	9.438,88