



CAMERA DI COMMERCIO DI CREMONA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO-FINANZIARIA ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2011 E AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2011

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

In data 14 Novembre 2011 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato della Camera di commercio di Cremona per la parte economica relativa all'anno 2011 da sottoporre alla approvazione degli organi competenti.

Il fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 CCNL 1°.4.1999 è stato definito per il 2011 in € 325.000,00 e presenta un decremento rispetto all'analogo importo del 2010 (€ 718,05).

Vengono peraltro in rilievo, con specifico riguardo al fondo anno 2011 le disposizioni di cui all'art. 9 commi 1 e 2bis D. L. 78/2010 convertito in Legge dall' art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122 .

Tali disposizioni hanno previsto che da una parte il trattamento economico ordinariamente spettante ai singoli dipendenti per gli anni 2011-2013 non possa superare quello del 2010, pur con una serie di eccezioni e dall'altro che i fondi decentrati non possano superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e debbano essere proporzionalmente ridotti rispetto alle cessazioni dal servizio.

In data 15 Aprile 2011 è stata altresì emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato la circolare n° 12 Prot. n° 35819 che fornisce nel merito specifici indirizzi applicativi.

In particolare il punto 1 della Circolare precisa che per trattamento economico complessivo di cui al comma 1 vanno considerate, oltre al trattamento fondamentale le componenti del trattamento accessorio aventi carattere fisso; trattasi peraltro di limite individuale. Per quanto concerne invece le componenti variabili del trattamento accessorio viene previsto dal comma 2 bis un limite per ciascuno degli anni del triennio 2011-2013 che non incide sui trattamenti individuali dei singoli dipendenti, bensì sull'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento economico accessorio.

Infatti il punto 4 della Circolare, nel ricordare che il comma 2 bis prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che sia comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, precisa che

- per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento;

- il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo;

- per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa deve essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo



L'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte.

Il procedimento prefigurato dalla Circolare è pertanto così articolato:

- 1) costituzione del fondo risorse decentrate ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti
- 2) comparazione tra l'importo del fondo così costituito e l'importo del fondo relativo all'anno 2010 ed eventuale riconduzione a quest'ultimo
- 3) eventuale riduzione sulla base del meccanismo sopra indicato

Si precisa preliminarmente che, allo stato attuale delle cessazioni e delle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2011, il saldo dei dipendenti alle date indicate è il seguente:

Dipendenti al 1 gennaio 2010	57
Dipendenti al 31 dicembre 2010	60
Media	58,50
Dipendenti al 1 gennaio 2011	60
Dipendenti al 31 Dicembre 2011	57
Media	58,50

Naturalmente tale situazione sarà oggetto di verifica al 1 Gennaio 2012, con conseguente effetto sulle risorse da destinare ai compensi incentivanti il personale, che vengono normalmente liquidati a febbraio dell'anno successivo a quello di competenza

La somma complessiva è costituita da risorse stabili per € 228.620,66

L'importo delle risorse stabili è identico a quello del 2010; di conseguenza si riportano integralmente le considerazioni già esposte nella relativa relazione tecnico finanziaria:

CCNL 22/01/2004

Art 31 c.2

€ 131.638,88

In tale somma rientrano le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale che con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 e le ulteriori più sotto specificate, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Tali risorse sono rappresentate per la Camera di Commercio di Cremona da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni del CCNL 01/04/1999: *art. 14, comma 4 art. 15, comma 1, lett. a, h., j e l*, e del CCNL 5.10.2001 *art. 4 comma 1*.

CCNL 22/1/2004

Art 32 Comma 1

€ 8.153,10

La somma è stata ottenuta moltiplicando il monte salari per l'esercizio 2001 €1.315.016,05 (n. 63 dipendenti) per 0,62.

Art 32 Comma 2

€ 6.575,08

0,5% monte salari 2001



Art 32 Comma 7
0,2% monte salari 2001

€ 2.630,03

Con decorrenza dall'anno 2003, le risorse stabili subiscono un ulteriore incremento annuo lordo (comma 2) per un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza; questo secondo incremento è consentito alle Camere di Commercio che siano in possesso dei requisiti descritti dal comma 4, ossia la spesa del personale deve risultare inferiore al 41% delle entrate correnti. Gli enti, tra cui le Camere di commercio, nel rispetto delle prescrizioni o dei requisiti già illustrati, (possesso degli indicatori) incrementano ancora le risorse decentrate (comma 7) di un ulteriore importo corrispondente alla percentuale dello 0,20% del monte salari, esclusa la dirigenza, dell'anno 2001; questo specifico finanziamento è destinato a incentivare gli incarichi per le alte professionalità (art. 10).

Essendo stato accertato che la spesa del personale riferita all'anno 2001 è ampiamente inferiore al 41% delle entrate correnti (precisamente l'indicatore è pari al 34%) si può procedere all'integrazione delle risorse stabili del fondo non solo con l'importo di € 8.153,10 (0,62%), ma anche con gli importi di € 6.575,08 (0,50%) e di € 2.630,03 (0,20%),

CCNL 9/5/2006

Art 4 Comma 4
0,5% monte salari 2003

€ 6.864,33

La Camera di Commercio di Cremona presenta un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti relativo all'esercizio 2005 pari a circa il 33,2%. L'importo è stato ottenuto moltiplicando il coefficiente 0,5% per il monte salari riferito al 2003 e pari a € 1.372.865,67

Progressioni orizzontali a carico bilancio:

CCNL 5/10/2001	€	1.490,49
CCNL 22/1/2004	€	2.131,09
CCNL 9/5/2006	€	2.209,00
CCNL 11/04/2008	€	1.682,20
CCNL 31/07/2009	€	1.374,10
TOTALE	€	8.886,88

Le somme in questione si riferiscono agli aumenti contrattuali per le posizioni intermedie di categoria da disporsi a carico del bilancio ai sensi dell'art 29 del CCNL 22/1/2004 in modo da incrementare il fondo cui tali posizioni devono far riferimento per il finanziamento (art. 34, dichiarazione congiunta n.14)

CCNL11/4/08

Art 8 Comma 5
0,6% monte salari 2005

€ 8.430,00

La Camera di Commercio di Cremona presenta un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti relativo all'esercizio 2007 pari a circa il 33,09%. L'importo è stato ottenuto moltiplicando il coefficiente 0,6% per il monte salari riferito al 2005 pari a € 1.405.053,03.

CCNL 5.10.01



Art 4 Comma 2

€ 44.065,95

Ria ed assegni "ad personam" del personale cessato dall' 1/1/2000 (compreso il personale cessato nell'anno).

Con specifico riguardo agli assegni di anzianità e ad personam del personale cessato di cui all'art. art.4 c. 2 CCNL 5/10/2001 corre d'obbligo segnalare che la Circolare n° 40 del 23 Dicembre 2010) .del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato in materia di Bilancio di Previsione dell'ano 2011 per gli Enti Pubblici prevede che, ai fini del contenimento delle spese di personale, le risorse destinate alla contrattazione integrativa non possano contemplare incrementi derivanti da disponibilità finanziarie a qualsiasi titolo determinate, ivi comprese le RIA del personale cessato.

Pertanto la voce presa in considerazione è quella relativa al personale cessato fino a tutto il 31 dicembre 2009 e pari all'importo sopra indicato (€ 44.065,95).

Per quanto riguarda il personale cessato dal 1 Gennaio 2010, si precisa che l'importo è il seguente:

risparmio del solo anno 2011 relativo al personale che cesserà entro il 31 Dicembre

€ 4.014,66

Risparmio a regime dal 1° gennaio 2012 relativo al personale cessato tra il 1° Gennaio 2011 e il 31 Dicembre 2011 (allo stato attuale delle previsioni)

€ 8.267,35

CCNL 1/4/1999

Art 15 c.1 lettera g)

€ 11.376,41

L'insieme delle risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del led al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal ccnl 16.7.96 e così determinati:

Valore totale dei led per l'esercizio 1998 € 13.858,32

Valore impegnato per il 2010 € 3.377,13

Disponibilità € 11.376,41

Tali risorse sono state destinate per:

- € 103.711 alle progressioni economiche di categoria in corso di godimento;
- € 15.435 alle posizioni organizzative,
- € 25.500 all'indennità di comparto;
- € 2.630 accantonate per le "alte professionalità".

Per un totale di € 147.276,00 ampiamente contenuto nell'ammontare delle risorse stabili che come prima dimostrato, sono pari a € 228.620,66.

Le risorse variabili ammontano ad € € 96.379,34



CCNL 5.10.2001

Art 4 c.4

€ 26.000,00

La somma è riferita alla quota parte dei contratti di sponsorizzazione e/o accordi di collaborazione da destinare alla produttività collettiva del personale dei livelli ai sensi delle deliberazioni n.147 del 4 agosto 2003 e n.108 del 1 giugno 2004.

Tale somma dovrà essere verificata a consuntivo sulla base delle sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione effettivamente acquisite nell'anno dal Collegio dei Revisori dei Conti

CCNL 1.4.99

Art 15.c.2

€ 15.097,39

Derivante dall'applicazione di una percentuale pari all'1,2% del monte salari 1997 (pari ad € 1.258.115,43) così motivata:

L'articolo in questione così recita "In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità della integrazione delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 su base annua del monte salari dell'anno 97, esclusa la quota relativa alla dirigenza", e del successivo comma 4, che prevede che detti importi possano esser "resi disponibili a seguito dell'accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio "espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità": In particolare, premesso che le predette risorse trovano rispondenza negli stanziamenti di bilancio, si richiama in particolare la direttiva fornita alla delegazione trattante di parte pubblica in data 16 Febbraio 2011 come integrata in data 14 Novembre 2011 relativa alla necessità di finanziare progetti relativi sia alla apertura al pubblico in orario continuato il mercoledì sia alla prima annualità dell'ampliamento della fruibilità dei servizi rivolti all'utenza così da agevolare la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro da parte in particolare dell'utenza femminile o con carichi di famiglia.

La Giunta ritiene che il suddetto progetto risponda a finalità di miglioramento della produttività e dei servizi dell'Ente e che pertanto realizzi la condizione legittimante la integrazione del fondo, tenuto ulteriormente conto che l'erogazione dell'incentivo al personale coinvolto è effettuata comunque a conclusione del relativo progetto e soltanto in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Art. 15 c. 5

€ 35.281,95

Tale disposizione contrattuale prevede in particolare che gli enti possono investire nell'organizzazione perseguendo un innalzamento, oggettivo e documentato, della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente medesimo, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza interna o esterna; a tal fine, gli enti possono mettere a disposizione risorse destinate ad incrementare la parte variabile del fondo risorse decentrate, per compensare l'aumento delle prestazioni del personale in servizio.

Nella costituzione del fondo trovano pertanto collocazione ulteriori € 35.281,95 messi a disposizione dall'Amministrazione per incrementare la produttività degli uffici per una percentuale di incremento pari a circa il 12% del fondo stesso. L'incremento in parola, trova in parte giustificazione nella corrispondente integrazione del fondo dei dirigenti effettuata in attuazione dell'art. 26 3° comma. Si rimanda pertanto anche alle motivazioni contenute nella relazione tecnico finanziaria allegata alla Deliberazione Giuntale n° 214 del 21 Dicembre 2010.



Nell'ambito di tali motivazioni, in particolare, si precisava che l'indice del rapporto tra i proventi correnti e le spese di personale (conteggiate al lordo del Tfr) aveva seguito l'andamento che si espone nella sottoriportata tabella, registrando nel periodo 2003-2009 un decremento percentuale dell'11%:

ANNO	PROVENTI CORRENTI	SPESE PERSONALE	DI	INDICE
2003	6.457.349,50	2.356.856,72		0,36%
2004	6.607.569,67	2.313.594,97		0,35%
2005	7.070.758,72	2.322.942,49		0,33%
2006	7.359.366,39	2.452.784,71		0,33%
2007	7.561.651,51	2.591.714,80		0,34%
2008	9.327.381,06	2.768.318,22		0,30%
2009	8.709.840,19	2.768.168,23		0,32%

I dati aggiornati del consuntivo 2010 dimostrano un ulteriore miglioramento di questo andamento, che determina pertanto un ulteriore decremento percentuale rapportato al 2003 e pari al -13,88%:

2010	8.932.838,76	2.738.903,76		0,31%
------	--------------	--------------	--	-------

Appare oltremodo significativo ricordare che tale andamento virtuoso in termini di contenimento delle spese di personale è stato confermato anche da Unioncamere Nazionale in sede di definizione dell'indice generale di equilibrio economico finanziario comunicato, in data 17 gennaio 2011 dal Gruppo di Lavoro di cui all'art. 4 D.M. 8 febbraio 2006. Tale indice, come specificato nella Deliberazione Giuntale n° 103 del 19 Maggio 2011 è pari a 35,47 e consente pertanto alla Camera di collocarsi nella fascia più alta in ordine alle assunzioni per l'anno 2010 e quindi per un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 70% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno 2009.

Le risorse aggiuntive di cui all'art. 15 5° comma in particolare, dovranno essere legate esclusivamente al raggiungimento di obiettivi di struttura e/o di Ente di particolare strategicità, tangibili, misurabili e concreti, di alta visibilità interna e/o esterna e che vedano il personale fortemente impegnato rispetto al loro conseguimento, desumibili anche da alcuni indicatori, oltre che con riguardo al Documento Programmatico approvato dal Consiglio Camerale nell'ottobre 2010, anche con riguardo al ciclo della performance adottato con Deliberazione n° 8 del 31 Gennaio 2011, ai cui indicatori annuali e triennali pertanto si rimanda integralmente. I documenti succitati consentono di individuare i parametri atti a garantire sia il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso sia della performance delle singole unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la Camera. Il riconoscimento della qualità delle prestazioni dei dipendenti è invece riferito alla conclusione del periodico processo di valutazione di competenza dei dirigenti, escludendosi pertanto la attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.



Le risorse aggiuntive verranno inoltre in parte destinate alla messa a sistema della procedura telematica denominata Comunicazione Unica per l'Impresa (ComUnica) – obbligatoria a partire dal 1 Aprile 2010 – e a della sua integrazione con lo Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP), attivato dal 29 Marzo 2011.

Entrambe le procedure – che rappresentano due capisaldi dell'irreversibile procedimento di semplificazione e automazione delle procedure amministrative della Camera di Commercio – richiedono l'attività di coordinamento dei vari soggetti pubblici e privati coinvolti, nonché l'azione di negoziazione con i vari stakeholders al fine di progettare e realizzare soluzioni procedurali efficienti, efficaci, condivise tanto a livello locale che regionale. In particolare sarà necessario accompagnare la procedura di surroga camerale nella gestione del SUAP a favore di una sessantina di Comuni del territorio.

L'insieme degli obiettivi sopra elencati, opportunamente calibrato, ha permesso pertanto di addivenire alla definizione di un'adeguata e ragionevole quantificazione di risorse aggiuntive.

art 15 c 1 lettera n)

€ 20.000

La ulteriore somma di € 20.000,00 messa a disposizione dall'Amministrazione dovrà essere riferita all'effettuazione di progetti finalizzati ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera n del CCNL 1/4/99, con particolare riferimento alla vigilanza delle sedi camerali nonché alla promozione dei prodotti tipici nonché a ulteriori progetti di razionalizzazione/riorganizzazione/miglioramento organizzativo delle strutture e delle risorse, con la precisazione che gli eventuali risparmi di tale somma non potranno confluire nella produttività collettiva ma costituiranno economia di bilancio. Tale somma risponde ad una specifica direttiva contenuta nella Deliberazione di Giunta n° 23/2011.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il presente Contratto decentrato, riguardante la materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, integra i Contratti sottoscritti in data 2.12.2004 riferito al quadriennio normativo 2002/2005 e in data 30.10.2008 riferito al quadriennio normativo 2006/2009 con particolare riferimento alle fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art 17 del CCNL 1/4/99 come integrato dai CC.NN.LL. successivi.. Inoltre ha l'obiettivo di definire le modalità di utilizzo delle risorse che sono determinate con cadenza annuale e coerentemente alla disponibilità delle risorse a bilancio.

L'intesa scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di Commercio di Cremona in sede di approvazione del Documento Programmatico approvato dal Consiglio Camerale nel novembre 2008.

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che attua la predetta legge, hanno ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili.

Il nuovo articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009, ribadisce oltre che il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".

Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso d.lgs. n. 165 del 2001 che, all'articolo 7, comma 5, vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.



Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che li sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del d.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 150 del 2009. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della *performance* individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di *vincoli*, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati comunque rispettati in sede di contrattazione integrativa;

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 7 del 13 Maggio 2010 pubblicata sulla G.U. S.G. n. 163 del 15/7/2010 ha fornito alcuni indirizzi applicativi dei quali si è tenuto conto in relazione alla contrattazione integrativa anno 2011.

Con particolare riguardo alla presente relazione, nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli "appositi schemi", la CCIAA di Cremona intende accompagnare la relazione tecnica sopra stesa con una relazione illustrativa che evidenzi il significato, la ratio e gli effetti attesi dal contratto integrativo anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.

Già dall'epoca della generale riforma del rapporto di lavoro pubblico attuata con il d.lgs. 29 del 1993 e successive modificazioni e integrazioni (poi confluite nel testo unico recepito nel D.Lgs. 165/2001), il contratto decentrato della Camera di Commercio di Cremona, si basa sui seguenti principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali - quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Cremona secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi adeguati di "valutazione dei risultati"

Appare peraltro necessario richiamare anche la norma transitoria contenuta nell'art. 6 comma 1 D. Lgs. 141/2011 in base alla quale la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31 comma 2 non si applica da subito ma solo a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 - 2009.

Con specifico riferimento agli utilizzi sotto meglio specificati di cui **all'art. 17, 2° comma lett. a) previsti per un importo complessivo di € 132.934**, occorre preliminarmente osservare che l'ente sulla base delle disposizioni contrattuali e delle direttive della Giunta, individua annualmente gli ambiti, all'interno dei quali si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali - quantitativi,



tenuto conto prioritariamente dei bisogni degli utenti, tenendo conto altresì degli andamenti occupazionali e delle opportunità di evitare il ricorso ad ampliamenti di organico per prestare servizi nuovi o migliori, affidandosi invece all'incentivazione del personale in servizio.

Secondo le indicazioni dell'Aran, le progettualità così incentivabili, i progetti devono corrispondere ad alcune condizioni: non devono fare riferimento a generici miglioramenti, bensì a risultati concreti, verificabili e chiaramente percepibili dall'utenza di riferimento; i risultati devono essere verificabili attraverso standard, indicatori, giudizi espressi dall'utenza; il personale impiegato deve svolgere un ruolo attivo e determinante in quanto si dovrà mirare a risultati importanti, ad alta visibilità interna ed esterna; le risorse devono essere quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli; le somme da destinare a tale finalità devono essere previste nel bilancio.

Utilizzi di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.99 cd Produttività individuale

Previsti per un importo totale di € 95.934,00 corrispondente anche ad una parte dell'incremento ex art. 15 5° comma CCNL 1.4.1999, si inseriscono nell'ambito del ciclo di gestione e valutazione della prestazione delineato dal D. Lgs. 150/2009 e declinato nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi (rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e alla missione istituzionale, coerenti, chiari, correlati alla quantità e qualità delle risorse, verificabili, specifici e misurabili), dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi.

d) misurazione e valutazione finale della prestazione

con particolare riguardo alla fase di valutazione della prestazione individuale.

Il sistema di valutazione delle prestazioni già in vigore presso l'Ente fin dal 2004 è fondato sui seguenti criteri generali:

- costituire la base di un sistema di valutazione finalizzato allo sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di semplicità e trasparenza;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- promuovere una moderna cultura organizzativa;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- rendere i collaboratori consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto e di integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello di comunicazione interna.

A tal fine vengono individuati annualmente - con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all'inquadramento dei dipendenti - obiettivi e conseguenti risultati attesi. Tali obiettivi discendono quale naturale conseguenza dagli obiettivi assegnati al Segretario generale e ai Dirigenti.

La valutazione viene effettuata sulla base di una scheda differenziata a seconda delle varie categorie i cui ambiti di valutazione sono essenzialmente:

- Capacità di organizzazione del proprio lavoro e di adattamento operativo
- Aggiornamento e sviluppo proprie competenze
- Problem solving
- Disponibilità ad attività non predeterminate
- Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Dall'anno 2005 viene effettuata da ogni Dirigente all'inizio dell'esercizio una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi da realizzarsi nell'anno. Nel corso della conferenza di servizio viene altresì distribuita e declinata con riguardo agli obiettivi specifici dell'anno la scheda di valutazione sopra citata.



A metà anno si attua un momento di monitoraggio con ciascun dipendente sui risultati raggiunti sino a quel momento, anche allo scopo di poter adottare interventi correttivi.

Al termine dell'esercizio e sulla base dei risultati raggiunti nell'anno dalla Camera di Commercio di Cremona certificati dal nucleo di valutazione, il Dirigente effettua la valutazione finale. La consegna personale della valutazione da parte del Dirigente al dipendente ne consente un'analisi più partecipata.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.99

Progetto intersettoriale

Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Previsti per un importo totale di € 16.500,00 corrispondente all'incirca all'1,2% del Monte Salari 1997 di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, sono destinati al progetto intersettoriale di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro finalizzato all'ulteriore ampliamento/miglioramento di fruibilità dei vari servizi anche nella modalità della prenotazione ovvero della comunicazione via posta elettronica oltre che nella apertura di tutti gli uffici camerati il giorno di mercoledì con orario continuato 8.35 - 16.00. L'erogazione dell'incentivo avverrà a consuntivo in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.99

Progetto di Ente

Revisione e migliore fruibilità del sito internet dell'Ente

Previsti per un importo totale di € 12.500,00 corrispondente ad una parte dell'incremento ex art. 15 5° comma CCNL 1.4.1999, sono destinati al progetto di Ente consistente nella revisione e migliore fruibilità del sito internet dell'Ente. L'appostamento di tale cifra consente di collegare il sistema della produttività al ciclo della performance, attraverso la specifica incentivazione di uno o più progetti strategici, anche di durata pluriennale. In particolare nell'ambito del ciclo della performance è stato previsto tra gli altri quale indicatore triennale di outcome la disponibilità e compilabilità on line della modulistica camerale prevedendo quale target l' incremento di almeno il 30% al termine del triennio.

Anche in questo caso l'erogazione dell'incentivo avverrà sulla base di uno specifico progetto redatto dagli uffici e a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett. a) CCNL 1.4.99

Progetti settoriali

Compensi per particolari obiettivi

Previsti per un importo totale di € 8.000,00 corrispondente ad una parte dell'incremento ex art. 15 5° comma CCNL 1.4.1999, sono destinati al raggiungimento di obiettivi di natura selettiva individuati dai Dirigenti e riconducibili al nuovo sistema di controllo di gestione impostato a partire dall'anno 2009 ed in particolare alla pianificazione operativa derivante dal ciclo della performance..

Tale nuovo applicativo "Pianificazione e Controllo per Obiettivi" nel porsi come strumento di attuazione del complessivo sistema di Controllo di Gestione integra la parte di pianificazione operativa derivante dalla pianificazione strategica.

Attraverso le funzionalità di tale software è stata infatti possibile la predisposizione

- del piano dettagliato dei macroobiettivi della programmazione pluriennale 2009/2013
- delle priorità della Relazione Previsionale e Programmatica 2011



- degli obiettivi strategici del Piano della Performance
- degli interventi del Bilancio Preventivo 2011
- delle azioni derivanti dai budget direzionali

La suddetta predisposizione mediante un sistema di livelli gerarchicamente ordinati tramite un diagramma ad albero consente di addivenire ad un sistema di azioni caratterizzate da *parte descrittiva, articolazione per fasi o cronoprogramma e indicatori di risultato quantitativi e qualitativi*

Il costante aggiornamento del data entry consente la adeguata programmazione delle attività, la loro costante verifica anche ai fini della adozione di interventi correttivi, la produzione periodica di reportistica.

Pertanto i singoli dipendenti individuati dai Dirigenti a presidio di obiettivi individuali ovvero di specifici progetti individuali e di gruppo particolarmente significativi nell'esercizio in corso potranno ricevere una adeguata incentivazione previa valutazione dell'effettivo conseguimento.

A titolo esemplificativo si elencano alcuni obiettivi:

1. assistenza agli organi istituzionali
2. collaborazione all'Azienda Speciale Servimpresa
3. adempimenti connessi a nuove procedure informatiche e/o telematiche a diretto sostegno delle imprese
4. disponibilità a diverse articolazioni dell'orario di lavoro per le esigenze connesse alla apertura e chiusura della sede camerale
5. disponibilità a sportelli polifunzionali

oltre ad ulteriori specifici obiettivi definibili in corso d'anno.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett. b) CCNL 1.4.99 cd Progressione economica

Previsti per un importo totale di € 103.711,00 sono destinati al pagamento delle progressioni economiche già assegnate.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett. c) CCNL 1.4.99 cd Posizioni organizzative

Previsti per un importo totale di € 15.435,00 sono destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei soggetti incaricati di posizione organizzativa. L'incarico viene conferito annualmente ed è soggetto a valutazione annuale dei risultati sulla base del sistema di controllo di gestione sopra delineato.

Utilizzi di cui all'art .32 c. 7 CCNL 22.01.2004 cd alte professionalità

Previsti per un importo totale di € 2.630,00 sono destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei soggetti incaricati di posizione organizzativa nell'ambito dell'area delle alte professionalità. Valgono le precisazioni sopra riportate.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett.e) ed i) CCNL 1.4.99 cd Indennità di disagio e archivisti informatici

Previsti per un importo totale di € 540,00 sono destinati al pagamento dell'indennità di disagio al centralinista in relazione all'effettiva esposizione a disagio e dell'indennità di cui all'art.. 17 2° comma lettera i) all'archivista informatico.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett.f) CCNL 1.4.99 cd Indennità di responsabilità

Previsti per un importo totale di € 24.000,00 sono destinati a compensare l'attribuzione di specifiche e rilevanti responsabilità a personale inquadrato nelle Categorie D e C.

Le responsabilità sono attribuite in relazione a specifici obiettivi sulla base di atti formali di diritto comune adottati dai dirigenti interessati.



Utilizzi di cui all'art .33 CCNL 22.01.2004 cd Indennità di comparto

Previsti per un importo totale di € 25.500,00 sono destinati a finanziare l'istituto dell'indennità di comparto in conformità alle disposizioni contrattuali.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett.d) CCNL 1.4.1999 cd Lavoro festivo

Previsti per un importo totale di € 250,00 sono destinati a finanziare l'istituto del lavoro festivo in conformità alle disposizioni contrattuali.

Utilizzi di cui all'art .17 c. 2 lett.h) CCNL 1.4.1999 cd Progetti finalizzati

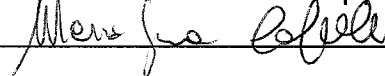
Previsti per un importo totale di € 20.000,00 sono destinate a remunerare le prestazioni del personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art.15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.

Nel 2011 verranno incentivate la vigilanza delle sale camerali e la promozione dei prodotti tipici.

La vigilanza delle sale camerali avverrà dal lunedì al venerdì e nelle ore diurne mediante la incentivazione di una diversa articolazione dell'orario di lavoro per il personale ausiliario. Sarà inoltre prevista la possibilità di diversamente distribuire l'orario di lavoro, articolandolo in modo adeguato alle esigenze di servizio e contemplando, tra le altre, la possibilità di richiedere lo svolgimento della pausa pranzo in orario differente rispetto a quello normale ovvero di ritardare l'ingresso della mattina mediante ricorso in questo caso alla indennità di disagio già prevista.

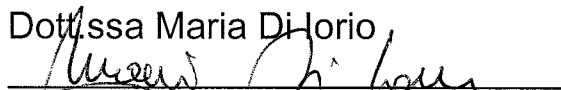
Per quanto riguarda la promozione dei prodotti tipici, il progetto finalizzato consente di continuare ad incentivare la disponibilità e capacità dimostrate nel tempo dai dipendenti, valorizzandone ed incrementandone le prestazioni e consentendo alla Camera di Commercio di diffondere in maniera sempre più capillare la propria presenza nelle varie manifestazioni, nel rispetto di elevati standard qualitativi. Tale progetto consente altresì di addivenire ad un significativo incremento nella piena fruibilità delle prestazioni dei dipendenti con particolare riguardo agli orari serali, prefestivi e festivi.


IL DIRIGENTE DELL'AREA 2
Economico – Finanziaria e Sviluppo Economico
Dr.ssa Maria Grazia Cappelli



Letta e certificata ex art. 40 3° comma sexies D. Lgs. 165/2001

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Presidente: Dott.ssa Maria Di Horio


Revisore: Dr. Roberto Rava


Revisore: Dr. Mario Buizza
ASSENTE

Cremona, li 24.11.2011