

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI PRATO
PER L'ANNO 2011 SIGLATO IL 02/05/2012**

Premessa

L'articolo 40, comma 3-sexies del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo. Alla data odierna non risultano ancora emanati gli appositi schemi per predisporre le relazioni in questione.¹

Al fine di dare una puntuale informazione al Collegio dei Revisori dei Conti affinché effettui, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri, vengono di seguito illustrate modalità e criteri di costituzione delle risorse decentrate dell'anno 2011 per il personale non dirigente.

Il Fondo per le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (cosiddette risorse decentrate) è stato determinato in sede di aggiornamento del preventivo economico 2011 approvato con deliberazione di Consiglio Camerale n. 5/11 del 27 luglio 2011. Nel prospetto, che costituisce l'allegato 2 alla relazione di accompagnamento all'aggiornamento del preventivo economico 2011 predisposta dalla Giunta

¹ Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 7 del 13 maggio 2010 "Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150" ha precisato che, nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli "appositi schemi", le amministrazioni saranno tenute ad utilizzare gli schemi già in uso, accompagnando in ogni caso la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzii il significato, la ratio e gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI, soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse.



Camerale, sono evidenziate le modalità di costituzione del suddetto fondo in base alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso in data 18 luglio 2011 (verbale n. 110) parere favorevole sull'aggiornamento del preventivo 2011, prendendo visione delle modalità di calcolo del citato Fondo e riscontrandone la conformità con le disposizioni contrattuali contenute nei CCNL e la corrispondente copertura economica.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2011 è stato siglato in data 02 maggio 2012 da delegazione di parte pubblica e organizzazioni sindacali.

Relazione Tecnico-finanziaria

Gli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del comparto Regioni e autonomie locali 22.01.2004 disciplinano le modalità di determinazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (cosiddette risorse decentrate), suddividendole in risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

Occorre sottolineare che la costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2011 è stata effettuata nel rispetto dei vincoli introdotti dal comma 2-bis dell'articolo 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122., ai sensi del quale il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane non può superare l'importo del Fondo del 2010.

Tale disposizione 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' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 12 del 15.04.2011, ha illustrato il metodo di calcolo per l'applicazione della decurtazione proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Con riferimento alla Camera di Commercio di Prato, si precisa che ad inizio anno 2011 i dipendenti in servizio erano 66 e a fine anno erano 66; la media dei dipendenti in servizio nell'anno 2011 è pari a 66 che, confrontata con la media dei dipendenti in servizio nel 2010 (pari a 66)

A

evidenza che non è intervenuta alcuna riduzione del personale in servizio e pertanto non deve essere operata alcuna riduzione automatica del fondo.

Il Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2011 costituito in applicazione delle disposizioni dei CCNL e al netto delle voci escluse dal limite di cui al citato D.L. 78/2010 ammonta ad € 553.064,44 suddiviso in:

- a) risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità Euro 345.280,05
- b) risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità Euro 207.784,39

L'importo del corrispondente Fondo per l'anno 2010 è pari ad Euro 550.249,76 e, come sopra esposto, sullo stesso non devono essere operate adeguamenti per effetto di variazioni nel 2011 sulla consistenza del personale in servizio. Dunque, l'ammontare delle risorse oggetto del contratto collettivo decentrato integrativo di utilizzazione risorse per l'anno 2011 viene ricondotto da Euro 553.064,44 (quantificate in sede di costituzione) al suddetto importo di Euro 550.249,76#.

Ad esso si aggiungono, in quanto escluse dall'applicazione del limite, le altre risorse destinate da espresse disposizioni di legge ad incentivare il personale - ex articolo 15, comma 1 lett. k del CCNL 1.4.1999 - pari ad Euro 8.335,86.

La prima categoria di risorse (**Risorse decentrate stabili**) ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo. Esse sono rappresentate, per espressa previsione contrattuale, dalle seguenti fonti di finanziamento:

- 1) CCNL dell'1.4.1999: art. 14, commi 1 e 4; art. 15, comma 1, lettere a), g), h), j), l); art. 15, comma 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche
- 2) CCNL del 5.10.2011: art. 4, commi 1 e 2
- 3) CCNL 22.01.2004: art. 32, commi 1, 2 e 7
- 4) CCNL 9.5.2006: art. 4, comma 4
- 5) CCNL 11.4.2008: art. 8, comma 5

Questa categoria di risorse ha come finalità una più certa delimitazione dei finanziamenti che possono essere destinati ai compensi, decisi in sede decentrata, che hanno anch'essi la

caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo. Ci si riferisce in particolare, alle progressioni economiche orizzontali, alle posizioni organizzative e alte professionalità, alla quota di finanziamento della indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004.

La seconda categoria di risorse (**Risorse decentrate variabili**) viene qualificata come risorse eventuali e variabili, queste sono correlate alla applicazione delle seguenti disposizioni contrattuali:

- 1) CCNL 1.4.1999: Art. 15, comma 1 lettere d) e m); Art. 15, comma 2; Art. 15, comma 5, per gli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.

Questa seconda categoria di risorse, per il loro carattere di incertezza nel tempo, possono essere utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione decentrata, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con prioritaria attenzione agli incentivi per produttività.

In particolare:

- all'articolo 15 comma 1 lett. d) del CCNL 1.4.1999 è stata inserita la somma derivante dall'applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997 (sponsorizzazioni, risparmi conseguiti sugli oneri di funzionamento; proventi da prestazioni servizi non essenziali);
- all'articolo 15 comma 1 lett. m) del CCNL 1.4.1999 è stata inserita la somma conseguita dai risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario;
- all'articolo 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, sussistendo nel bilancio dell'Ente la relativa capacità di spesa, è stata inserita la somma di € 11.561,83 corrispondente all'1,2% su base annua del MSA 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Tali risorse sono collegate al raggiungimento degli obiettivi generali e trasversali a livello di ente individuati dalla Giunta per l'anno 2011 in sede di approvazione del Piano della Performance 2011, di cui all'articolo 10, comma 1 lettera a) del D. Lgs. 150/2009 (deliberazione di Giunta n. 18 del 15 marzo 2011). Per una loro conferma sarà dunque necessario l'esame da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione in sede di validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2011, nella quale sono esplicitate le effettive percentuali di raggiungimento degli obiettivi rispetto al target dell'80%.

15



- all'articolo 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 è stata prevista per l'anno 2011 in sede di aggiornamento al preventivo economico 2011 (Delibera di Consiglio Camerale n. 5/11 del 27/07/2011) la somma di € 131.928,08 per l'attivazione di nuovi servizi e per il significativo processo di riorganizzazione finalizzato ad accrescere la qualità e l'efficienza dei servizi esistenti. Il progetto complessivo di miglioramento per l'anno 2011 è collegato ad alcuni obiettivi contenuti nella relazione previsionale e programmatica ed è supportato da target posti alla base di indicatori di risultato. Le risorse appostate in bilancio sono state determinate dal 30% dei costi del personale rimborsati su progetti finanziati sul fondo di perequazione nazionale e dal 10% delle somme iscritte a ruolo per sanzioni, in virtù del continuo e costante intervento di miglioramento della gestione delle entrate e dei ruoli con evidenti benefici in termini finanziari, qualitativi e relazionali con le imprese.

Tutti gli importi sopra indicati, ad esclusione delle altre risorse destinate da espresse disposizioni di legge ad incentivare il personale (pari ad € 8.335,86), sono al netto degli oneri riflessi, per la copertura dei quali sono state allocate le necessarie risorse all'interno dell'apposita voce di onere.

Risultano pertanto rispettati i vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa e all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa.

Con Determinazione del Segretario Generale n. 543 del 30 dicembre 2011 sono state quantificate le economie risultanti sul fondo 2011 a seguito dell'applicazione dell'articolo 71, co. 1 del D.L. n. 112/2008 (pari ad € 717,59), le risorse stabili utilizzate nel corso dell'anno per finanziamento indennità comparto, progressione economica orizzontale, retribuzione di posizione titolari posizioni organizzative e alte professionalità (pari ad € 274.585,83) e pertanto le risorse decentrate ancora disponibili sul fondo 2011 da destinare allo sviluppo delle risorse umane e alla produttività secondo criteri e modalità che saranno individuate nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Camera di Commercio di Prato per l'utilizzo risorse anno 2011.

P

Per quanto concerne l'**utilizzo di tali risorse decentrate** occorre segnalare che l'ipotesi di contratto decentrato in esame conferma i criteri generali di ripartizione e destinazione già individuati nei precedenti contratto decentrato. L'applicazione di tali criteri negli ultimi anni ha portato a vincolare per il pagamento di indennità varie (rischio, disagio, maneggio valori, comparto) una parte residuale delle risorse a disposizione pari a circa il 6%, mentre la parte più sostanziale di circa il 94% è tutta finalizzata a garantire l'efficienza del modello organizzativo dell'Ente (progressioni economiche, produttività, retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità, indennità di specifiche responsabilità categorie B, C e D).

Le risorse "stabili" sono destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (per la quota parte a carico delle risorse decentrate), delle progressioni economiche di categoria, della retribuzione di posizione e di quella di risultato delle "posizioni organizzative" e della retribuzione di posizione e di quella di risultato delle "alte professionalità".

Più dettagliatamente:

- le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (€ 345.280,05) sono destinate:
 - o indennità di comparto (per la quota parte a carico delle risorse decentrate) → € 33.000
 - o progressioni economiche orizzontali → € 170.000
 - o aree delle posizioni organizzative → € 72.500
 - o area delle alte professionalità → € 31.200

Gli utilizzi da fondi stabili risultano quindi pari ad € 306.700 e si evidenzia un importo residuo di risorse non destinate al finanziamento di compensi con carattere della stabilità di € 38.580,05. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2011 siglato in data 2 maggio 2012 prevede all'articolo 2, comma 3 che tale importo non destinato della parte stabile, insieme alle economie che dovessero essere accertate a consuntivo sulle destinazioni sia in parte stabile che variabile, vanno ad incrementare il fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi per lo stesso anno 2011.

- le risorse variabili soggette ai vincoli di cui al D.L. 78/2010 (€ 204.969,71) sono destinate:
 - o indennità maneggio valori → € 3.000
 - o compensi per attività disagiate → € 1.000



- specifiche responsabilità di categoria B e C → € 3.700
- specifiche responsabilità di categoria D → € 35.000
- produttività e miglioramento dei servizi → € 162.269,71 (di cui € 15.170,50 soggetti a verifica raggiungimento obiettivi risparmi di spesa per l'anno 2011).

Gli utilizzi da risorse variabili risultano quindi pari a € 204.969,71.

Si evidenzia che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'utilizzazione delle risorse per l'anno 2011 non prevede costi ulteriori rispetto a quelli disponibili e garantiti da copertura di bilancio (Delibera di Consiglio Camerale n. 5/11 del 27/07/2011 di approvazione dell'aggiornamento al preventivo economico 2011 della Camera di Commercio di Prato), limitandosi a disciplinare la destinazione delle risorse del Fondo.

Relazione Illustrativa

L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è stata siglata in data 02/05/2012, con un ritardo temporale rispetto all'esercizio di riferimento e ai normali tempi di sottoscrizione del CCDI utilizzazione risorse da ricondursi ad un allungamento delle fasi di negoziazione con le OO.SS., avviate regolarmente nella seconda metà del 2011 e poi sospese, su richiesta delle stesse OO.SS., le quali hanno manifestato la volontà di attendere il rinnovo delle RSU per le quali sono state indette le elezioni a livello nazionale. Tali elezioni si sono svolte nei giorni 5, 6 e 7 marzo.

E' opportuno in questa sede ricordare che l'articolo 40 "Contratti collettivi nazionali e integrativi" del D. Lgs. 165/2001 è stato oggetto di una profonda revisione per effetto delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 150/2009. In particolare sono stati ridefiniti ruolo e limiti della contrattazione decentrata integrativa². Già con la contrattazione relativa all'anno 2010 le parti

² Il nuovo art. 40 del d.lgs. 165/2001 prevede che "Nelle materie relative ... alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio ... la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge" la contrattazione collettiva integrativa "si deve svolgere sulle materie e con le procedure negoziali e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi

hanno adeguato il proprio operato ai principi generali dettati dal citato D. Lgs. 150/2009, improntando le relazioni sindacali – in continuità comunque con il recente passato – sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale. L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale tutte le materie oggetto di contrattazione e con la consapevolezza che resta alla dirigenza dell'ente la responsabilità dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

L'ipotesi disciplina le modalità di utilizzazione dell'intero ammontare del Fondo 2011, ispirandosi a criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale che assicurano adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Prato.

In particolare, nell'allegato A al C.C.D.I. oltre ad una esposizione dettagliata delle risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 5 del CCNL 1/4/1999, sono elencati gli interventi e i progetti previsti negli strumenti di programmazione dell'anno 2011 della Camera di Commercio di Prato con l'indicazione degli effetti e dei benefici attesi in ordine alla produttività e all'efficienza dei servizi erogati. La realizzazione degli stessi stimola ed accompagna il percorso in atto di continuo miglioramento della qualità della prestazione lavorativa del personale, con un accrescimento del livello di competenze professionali e dei risultati conseguiti a livello individuale e collettivo.

Per la misurazione della performance individuale del personale non dirigente, l'ente applica infatti già da alcuni anni un sistema di valutazione permanente in grado di misurare la stessa con particolare riferimento al rendimento, alla flessibilità, alle competenze e prestazioni, all'arricchimento professionale valorizzando il contributo del singolo nel conseguimento degli obiettivi di Settore/Ufficio. Si precisa a tale proposito che, con propria deliberazione n. 17 del 15 marzo 2011, la Giunta Camerale ha adottato, ai sensi degli articoli 4-10 del D. Lgs. 150/2009, il Sistema di misurazione valutazione della performance. Tale documento ha lo scopo di fornire una rappresentazione dell'insieme, coerente ed esaustivo (sotto il profilo dei nessi, delle sequenze

ultimi prevedono ... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ... Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza

logico-temporali, delle relazioni di reciprocità che le riguardano) delle metodologie, delle modalità e delle azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance, sia quella organizzativa che quella individuale.

Passando ad illustrare l'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo:

Articolo 1 - Campo di applicazione e durata del contratto integrativo

L'ipotesi si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Prato a tempo indeterminato e a tempo determinato. Esso disciplina le modalità di utilizzazione delle "risorse decentrate" per l'anno 2011.

In coerenza con quanto previsto dal vigente articolo 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di contratto, nel riportare i principi ispiratori³, conferma la volontà delle parti di assicurare con tale accordo livelli di efficienza e produttività nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Si aggiunge quindi una disposizione con la quale le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo o per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.

Articolo 2 - Criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane.

L'articolo 2 dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stabilisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse: alla copertura del trattamento accessorio con carattere di stabilità sono destinati € 306.700,00 che trovano integrale capienza nelle risorse "stabili", mentre alla copertura del trattamento accessorio con carattere di variabilità sono destinati € 204.969,71 cui si aggiungono ulteriori € 38.580,05 che residuano dal fondo delle "risorse stabili".

Le risorse "stabili" sono destinate al finanziamento dell'indennità di comparto (per la quota parte a carico delle risorse decentrate), delle progressioni economiche di categoria, della

imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile".

³ Premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

retribuzione di posizione e di quella di risultato delle “posizioni organizzative” e della retribuzione di posizione e di quella di risultato delle “alte professionalità”.

Per l'anno 2011 non si prevede alcuna nuova selezione per progressione economica all'interno della categoria, in considerazione dei nuovi vincoli imposti dal D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge 122/2010, ai sensi del quale le progressioni economiche eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 avranno effetto ai fini esclusivamente giuridici mentre gli effetti economici si potranno realizzare solo a partire dall'anno 2014.

Le risorse “variabili” finanziano le indennità di responsabilità, di disagio e varie di cui all'articolo 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 e s.m.i. e i compensi per l'incentivazione della produttività.

Art. 3 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 e s.m.i.

Compensi per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Descrizione: trasporto di valori o documenti fuori sede

Riferimento norma CCNL: art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 1/4/1999

Criteri attribuzione: compenso giornaliero di € 1,80 da corrispondere in relazione all'effettivo servizio prestato da ciascun addetto, di ruolo e a tempo determinato

Importo massimo nel Fondo: € 1.000

Indennità di maneggio valori

Descrizione: servizi che comportano maneggio di valori di cassa

Riferimento norma CCNL: art. 36 CCNL 14/9/2000

Criteri attribuzione: € 1,30 per un valore medio mensile di valori maneggiati da € 500 a € 10.000; € 1,55 per un valore medio mensile di valori maneggiati superiori a € 10.000,00. La liquidazione del compenso potrà avvenire solo per importi complessivi annui non inferiori a € 5.

Importo massimo nel Fondo: € 3.000

Indennità di specifiche responsabilità categorie B e C

Descrizione: esercizio di compiti di specifiche responsabilità da parte di personale di ruolo di categoria B e C

Riferimento norma CCNL: ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dal CCNL 22.01.2004

Criteri attribuzione: Cassiere per un massimo di € 1.500; Assistente Metrico per un massimo di € 1.000; addetti all'URP e addetti alla riscossione del tributo camerale per un massimo di € 300. I compensi sono corrisposti per il solo periodo di effettiva copertura.

Importo massimo nel Fondo: € 3.700



Indennità di specifiche responsabilità categoria D

Descrizione: esercizio di compiti di specifiche responsabilità da parte di personale di ruolo di categoria D

Riferimento norma CCNL: ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dal CCNL 22.01.2004 e dall'articolo 7 del CCNL 9.5.2006

Criteri attribuzione: individuate a consuntivo dal Segretario Generale e valutate mediante i seguenti criteri e parametri definiti dal CCDI. L'indennità attribuita a ciascuna posizione non può essere superiore a € 2.500,00 ed è corrisposta per il solo periodo di effettiva copertura e solo al personale non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ovvero alta professionalità.

Importo massimo nel Fondo: € 35.000

Artt. 5 e 6 – Parametri per la distribuzione ai singoli dipendenti a tempo determinato e di ruolo dei compensi per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

Dalle risultanze del processo di valutazione e dalla verifica del conseguimento degli obiettivi fissati a livello di Settore dipende l'erogazione dei compensi per l'incentivazione della produttività, così come disciplinato dagli articoli 5 e 6 - rispettivamente per il personale con contratto a tempo determinato e per il personale di ruolo – e secondo i criteri generali previsti dall'articolo 4.

Art. 7 – Modalità e criteri per il riparto delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 92, comma 5 del D. Lgs. 12 aprile 2006, n. 163.

Questo articolo disciplina modalità e criteri per il riparto delle risorse che, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1.4.1999, confluiscono nel Fondo per le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Si tratta in realtà di un aggiornamento della precedente disciplina contenuta nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo alla utilizzazione delle risorse per l'anno 2005, sottoscritto in data 20 dicembre 2005 e poi recepito con Determinazione del Segretario Generale n. 250/05 del 27/12/2005. Tale aggiornamento si è reso necessario a seguito delle modifiche intervenute nel quadro normativo di riferimento e dei chiarimenti applicativi emanati dai competenti organi.

L'art. 40-bis, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di pubblicare, in modo permanente, sul proprio sito web istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità dell'informazione ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo. Pertanto la Camera procederà, dopo che il Collegio avrà trasmesso la prescritta certificazione, alla





pubblicazione sul proprio sito web, nell'apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito", della presente relazione e del contratto collettivo decentrato integrativo, una volta sottoscritto.

Coerentemente con i tempi previsti per la rilevazione del "conto annuale 2011 del personale" (31 maggio 2012) e della sua presentazione certificata dal sistema SICO, la Camera pubblicherà, sempre nella sezione sopra indicata del proprio sito web, la scheda informativa 2 e la tabella 15 dello stesso conto annuale nonché l'eventuale altra documentazione prevista.

Prato, 04 maggio 2012

Il Segretario Generale

(Dott.ssa Catia Baroncelli)