

## CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ED

### ARTIGIANATO

### DI PISTOIA

#### Il Collegio dei Revisori dei Conti

(Giulio Rossi, Annarita Truppa, Catia Buti)

in data 25 novembre 2014, ha effettuato la verifica della compatibilità economica e finanziaria del Contratto collettivo decentrato integrativo stipulato ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014 per il personale non dirigenziale, nonché la verifica della corretta distribuzione del relativo fondo quantificato in € 491.093,15 come da deliberazione n. 70 del 6 maggio 2014 della Giunta camerale e da certificazione dello scrivente collegio rilasciata con verbale n. 417 del 20 maggio 2014.

E' assente il componente Annarita Truppa. I membri presenti procedono all'analisi di alcuni aspetti specifici e della relativa documentazione.

Il contratto disciplina gli istituti economici rimessi a tale livello di contrattazione per l'anno 2014 e si applica a tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Pistoia. Si tratta dell'accordo che riguarda la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014 nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 (come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 15.09.2009.

E' stata verificata:

- la corretta composizione delle delegazioni trattanti
- la relativa sottoscrizione priva di eccezioni
- la coerenza delle materie trattate con le disposizioni vigenti e con la disciplina dettata dalla Funzione Pubblica.

Relativamente alle pre-condizioni di legittimità è stato possibile constatare che:

- è stato adottato il Piano della performance 2014-2016 previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 con deliberazione di Giunta camerale n. 10 del 31/01/2014;
- è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, con deliberazione di Giunta camerale n. 12 del 31/01/2014;

- è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009 (sono stati pubblicati i dati di cui al comma 8; la terza giornata della trasparenza sarà realizzata nel mese di dicembre);
- la Relazione della Performance 2013 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 con nota in data 10 giugno 2014, acquisita al prot. n. 9912.

Come detto la quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, risulta pari a € 491.093,15, importo che, in ottemperanza all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010 (convertito con modificazioni in L. 122/2010) non supera il corrispondente importo per l'anno 2010 pari ad € 536.358,00 e che è stato automaticamente ridotto in proporzione alla riduzione del personale in servizio, seppur in via previsionale, perfezionandosi il dato soltanto con la chiusura dell'anno.

L'art. 9 del D.L. 31.05.2010, n. 78 stabilisce, infatti, al comma 2-bis, 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 può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.*

L'importo delle risorse decentrate dell'anno 2010 è come detto pari ad € 536.358,00. Tale valore, anche su indicazione del collegio dei revisori è stato ottenuto per effetto di una sua rideterminazione fondata sull'applicazione del criterio contenuto nella dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.4.2008 che ha chiarito il concetto di “monte salari”. Questo importo diventa il limite del valore delle risorse decentrate per gli anni successivi.

Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, come rinvenibile dalla precedente verbalizzazione in materia e dalla relativa documentazione, è possibile osservare che è stata correttamente applicata la circolare M.E.F. – R.G.S. n. 12/2011. Tale riduzione è stata operata, per ciascuno degli anni 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 ed al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determina la misura della variazione da operarsi sul fondo.

Distinguendo tra risorse stabili e variabili, invece, la costituzione del fondo certificata risulta la seguente:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	462.756,77
Risorse variabili	28.336,38*
Totale	491.093,15

Le risorse decentrate per l'anno 2014 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono dunque pari ad € 462.756,77 (di cui € 2.750,17 rese indisponibili per la mancata attivazione dell'area delle alte professionalità). Tali risorse sono così destinate (art. 4 del contratto):

- € 3.228,98 al finanziamento dell'accordo Unioncamere conseguente al nuovo ordinamento derivante dal CCNL 31.3.1999;
  - € 175.196,02 al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già attribuite;
  - € 25.322,27 alla corresponsione dell'indennità di comparto a carico del fondo;
  - € 103.291,01 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle funzioni di posizione organizzativa.
- Residuano € 152.968,33 da destinare ad impieghi variabili.

Le risorse variabili ammontano, quindi, a complessivi € 181.304,71 \*(composti per € 152.968,33 da risorse stabili a ciò destinate come precedentemente evidenziato, e per € 28.336,38 da risorse variabili in senso stretto). Queste ultime sono così destinate (articolo 5 del contratto):

€ 3.500,00 a titolo di indennità per il rischio maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 36 CCNL 14.09.2000. Il CCDI sottoscritto il 15.09.2009 (art. 6 – comma 2) prevede una indennità al personale assegnato ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa, pari ad € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio. L'erogazione del compenso avviene su base annua a seguito di idonea rendicontazione;

€ 1.200,00, ai sensi dell'art. 36, comma 2, CCNL 22.1.2004, per compensare le specifiche responsabilità degli addetti all'URP e degli archivisti informatici, stabiliti su base annua in un importo pari ad € 300,00 per ogni addetto (CCDI 15.09.2009 – art. 6 – comma 3);

€ 156.304,71 per compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lettera a), CCNL 1.4.1999). In questo importo confluiscono le risorse di cui all'art. 2 del contratto ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera n), del CCNL 1.4.1999 nonché quelle rese disponibili ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera n) del CCNL 1.4.1999.

Come precisato nella relazione illustrativa le modalità per la determinazione di tali compensi sono stabilite dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 163 del 30.10.2013 ed in particolare dall'allegato 8 – denominato "Metodologia di valutazione della qualità della prestazione individuale dei dipendenti". Sulla base di tale documento le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono attribuite al personale interessato dal contratto secondo i seguenti criteri:

- il 65% delle risorse è collegato per il 50% al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai servizi/staff e per il 50% alla valutazione delle capacità professionali, al contributo fornito alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e al comportamento organizzativo, risultante dalla scheda individuale di valutazione;

- il 35% delle risorse è attribuito in base al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente, così come risultano definiti dagli obiettivi complessivamente assegnati annualmente alla dirigenza. Se la media dei gradi raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti risulta superiore all'80%, l'intera quota è ripartita tra tutti i dipendenti. Nel caso in cui il livello medio sia inferiore all'80%, la quota verrà distribuita in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi.

I progetti validi per l'anno 2014 ai fini della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di servizio/staff sono i progetti individuati con determinazione del Segretario generale n. 22 del 30 aprile 2014, così come modificata dalla determinazione n. 42 del 28 ottobre 2014. Gli obiettivi strategici di ente, assegnati alla dirigenza per l'anno 2014, sono individuati nella deliberazione di Giunta camerale n. 16 del 31.01.2014;

- € 20.000,00 per le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999 e all'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006. I criteri sulla base dei quali sono articolati i compensi, differenziati per il personale di categoria D (non titolare di posizione organizzativa) e per quelli di categoria B e C, sono stabiliti, nel rispetto della normativa vigente, dal CCDI 28.11.2013 (art. 4 – comma 1 lettera A). Il compenso è compreso fra un minimo di € 1.200,00 ed un massimo di € 2.500,00 annui. La

misura è graduata sulla base della numerosità dei procedimenti di cui è attribuita la responsabilità e del livello di complessità delle problematiche da affrontare. Sono inoltre stabilite le misure fisse delle indennità di responsabilità per alcune figure individuate dal DPR 254/2005 e per i loro sostituti;

- € 800,00 per le indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999. Le modalità di riconoscimento di tali indennità, nei limiti delle disposizioni normative vigenti, sono stabilite dal CCDI 28.11.2013 (art. 4 – comma 1 lettera A). E' interessato il personale che effettua trasferte particolarmente disagiate (fuori del territorio regionale con partenza prima delle ore 7.00 del mattino e/o con rientro dopo le ore 22.00);

- € 500,00 per compensare le attività svolte dal Responsabile della Tutela del consumatore e della Fede Pubblica o suo delegato. L'art. 43 della legge 449/1997 (legge finanziaria per l'anno 2008) prevede la possibilità per le pubbliche amministrazioni di fornire prestazioni non rientranti fra i servizi pubblici essenziali per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente stabilendo altresì che gli introiti versati in bilancio vengano riassegnati, in misura non superiore al 30%, ad incentivare la produttività del personale. Con deliberazione di Giunta camerale n. 11 del 10 gennaio 2006 sono stati definiti i corrispettivi da richiedere all'utenza per l'attività svolta dal Responsabile della Tutela del Consumatore e della Fede Pubblica o suo delegato, ai sensi dell'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n. 430 e in conformità a quanto suggerito dalla circolare n. 2947/2002 dell'Unione Italiana delle Camere di Commercio, ed è stato stabilito che il 30% di tali corrispettivi vengano riassegnati ad incentivare la produttività del personale. La misura stabilita del 30% viene considerata al lordo degli oneri riflessi, pertanto, la somma di € 500,00 che affluisce nelle risorse decentrate è l'importo al netto di tali oneri;

Si osserva che le parti hanno preso atto che nell'erogazione delle risorse destinate sia ad impieghi stabili che variabili deve essere in ogni caso rispettato il limite al trattamento economico individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, secondo gli indirizzi applicativi definiti dalla circolare n. 12/2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento RGS – IGOP.

Si osserva, inoltre, che le somme destinate dal contratto all'incremento della produttività e al miglioramento dei servizi sono da correlarsi all'effettivo raggiungimento degli specifici obiettivi previsti dal Piano delle Performance 2014-2016 di cui all'approvazione della Giunta con la citata delibera n. 10 del 31.1.2014. In particolare, la Camera di Commercio per la declinazione dei propri obiettivi strategici, ha individuato quattro prospettive di performance secondo la metodologia BSC. Il sistema balance score card è, tra l'altro, idoneo a definire non solo la programmazione e il processo di pianificazione strategica a lungo termini ma anche a favorire il controllo a medio termine e la rilevazione degli scostamenti tra valori attesi e quelli realizzati.

Si raccomanda inoltre, che ad ogni erogazione corrisponda, comunque, una effettiva prestazione lavorativa nel rispetto del principio posto dall'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2011.

Dal punto di vista della copertura finanziaria è possibile osservare che il totale del fondo per l'anno 2014 di € 491.093,15 trova capienza nel bilancio dell'Ente al conto di budget 321006 "Retribuzione accessoria", collocato nell'ambito della voce B6 "Personale", che presentava una disponibilità complessiva di € 500.000,00.

Ai sensi dell'art. 2, comma 8, del CCNL del 16 luglio 1996 e della relativa dichiarazione congiunta n. 4, gli oneri previdenziali, trovano copertura nelle ordinarie disponibilità dei conti di cui al sottomastro n. 3220 (Oneri sociali) degli esercizi in cui avviene la materiale erogazione dei compensi, mentre l'IRAP trova copertura nelle disponibilità del conto 327021.

Per quanto sopra esposto il collegio esprime il proprio parere favorevole circa la compatibilità economico-finanziaria del contratto decentrato integrativo per l'anno 2014.

Presidente G. Rossi	Firmato
Membro A. Truppa	Assente
Membro C. Buti	Firmato