



## CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

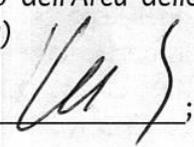
### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA

#### Triennio 2021-2023

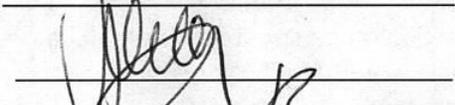
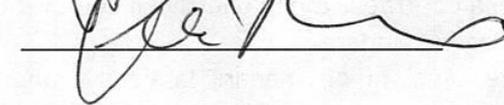
Il giorno 05 del mese di gennaio dell'anno duemilaventitrè, alle ore 12,00, presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale, per sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023

Sono presenti:

*Delegazione datoriale abilitata alle trattative sindacali, CCNL 17 dicembre 2020 dell'Area delle Funzioni Locali per il personale dirigente (delibera di Giunta n.3 del 29 gennaio 2021)*

- Raffaele DE SIO, SEGRETARIO GENERALE e Presidente della Delegazione ;

*Delegazione di parte sindacale come definita all'articolo 7 del CCNL 17.12.2020:*

- FP CGIL C. RISOLO 
- CISL FP V. DELLA ROCCA 
- UIL FPLG. RUSSO 

per la sottoscrizione dell'allegata ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 22/12/2022

## PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la disciplina contrattuale di riferimento prevede la trattazione di materie elencate all'art. 45 nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa negli Enti con almeno tre dirigenti in servizio. Pertanto, avendo la Camera di Commercio di Salerno quattro dirigenti in servizio, si è reso necessario sottoscrivere un contratto a livello decentrato.

Prima di procedere alla sottoscrizione del presente Documento per l'impostazione del testo di un Contratto decentrato per la Dirigenza della Camera di Commercio di Salerno appare utile soffermarsi sulle novità apportate dall'ultimo CCNL 17.12.2020 e sulle principali caratteristiche del modello di relazioni sindacali da questo introdotte.

Con il CCNL del 17.12.2020 sulla dirigenza pubblica dell'Area delle funzioni locali trova compimento il riassetto della disciplina contrattuale dei quattro grandi comparti ed aree dirigenziali, come delineati dal Contratto quadro del 13 luglio 2016 per dare seguito a quanto previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009.

Il nuovo CCNL ha adeguato il quadro di regole del rapporto di lavoro alle numerose innovazioni legislative intervenute dall'ultimo rinnovo, prevedendo sia istituti innovativi, non legati a precedenti formulazioni contrattuali, sia istituti che hanno subito una significativa revisione per effetto di specifiche disposizioni legislative.

Tra gli istituti fortemente influenzati dalle innovazioni legislative si annovera, anche per la dirigenza pubblica, il sistema delle relazioni sindacali per il quale - in linea con la riforma dettata dal decreto legislativo n. 75 del 2017 in tema di rapporto tra fonte normativa e fonte negoziale - il contratto definisce nuove modalità relazionali, nel rispetto dei ruoli dei protagonisti, per i quali la partecipazione assume ancora più rilievo nei rapporti instaurati tra le parti.

In particolare si fa presente che il nuovo modello di relazioni sindacali della dirigenza definito dal CCNL 17.12.2020 è in totale coerenza con quello già introdotto per il personale impiegatizio con il CCNL del 21.05.2018.

Le Fonti legali del modello delle relazioni sindacali attuale sono:

a) la legge 300/1970 ("Statuto dei lavoratori");  
b) l'art. 40 del d.lgs. 165/2001. Tale articolo ha conosciuto, a partire dalla sua formulazione originaria, un serie di significative modifiche, prima con il d.lgs. n° 150/2009, che - sostituendo i commi 1, 2 e 3 del suddetto articolo - ha spostato l'asse delle decisioni verso la sfera unilaterale propria del datore di lavoro, e poi il d.lgs. n° 75/2017; nella sua versione attuale, l'art. 40 del d.lgs. 165/2001 assegna alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare essenzialmente il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali.

In altre materie quali le sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la mobilità la contrattazione collettiva è consentita solo nei limiti previsti dalle norme di legge, mentre sono del tutto escluse:

- le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. 165/2001;
- la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali;
- quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), della legge 23 ottobre 1992, n. 421 ovvero:
- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;

- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva;
- la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

Restano comunque di competenza dell'organismo paritetico per l'innovazione le materie di cui all'art. 6, commi 3, 4 e 5 del CCNL.

Le parti danno atto che:

- con determinazione dirigenziale n. 510 del 25 novembre 2022 è stato costituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'area della Dirigenza per l'anno 2022 nell'importo di € 382.291,09;
- il Collegio dei Revisori dei conti in data 22/12/2022, con verbale n. 9 hanno espresso il parere di competenza, in ordine alla compatibilità finanziaria del fondo con i vincoli di Bilancio e certificato i relativi oneri;
- in data 16/12/2022 – prot. 47887/U è stata inviata ai componenti le OO.SS. territoriali copia della predetta determinazione n. 510/2022;

Le parti concordano e stipulano quanto di seguito riportato:

*LA CISL/FS*

*R. [Signature]*

*[Signature]*

## INDICE

Premessa

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

Art. 2 – Sistema delle Relazioni sindacali

Art. 3 - Informazione

Art. 4 - Confronto

Art. 5 - Contrattazione

Art. 6 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL N17.12.2020)

Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)

Art. 8 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico

Art. 9 - Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 41, lett. d) CCNL 17.12.2020

Art. 11 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art.60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)

Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art.45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020

Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art.45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020

Art. 15 – Interpretazione autentica

## Art. 1

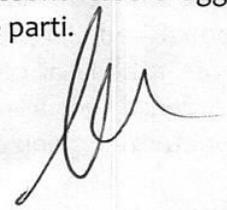
### Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (in seguito CCDI), viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato - ove previste - le fasi di informazione preventiva o di confronto.
2. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Camera di Commercio di Salerno, con qualifica dirigenziale.
3. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 - 31.12.2023.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili con i contenuti del presente CCDI.
5. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai CCNLL del comparto specifico di settore.
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

## Art. 2

### Sistema delle Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: - informazione; - confronto.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.



### Art. 3

#### Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. I tempi per l'invio delle comunicazioni sono individuati in 5 gg. lavorativi dall'incontro, salvo i casi di urgenza e necessità.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45, nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 4

#### Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate nell'art. 44 del CCNL. L'art. 44 definisce le materie oggetto di confronto. Esse sono:
  - a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
  - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
  - c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
  - e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
  - f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti l'incarico;

g) nel caso di Enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie di contrattazione sono oggetto di confronto ex art. 45 comma 4 CCNL 17.12.2020 dirigenza.

## Art. 5

### Contrattazione

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL.  
vale a dire:
  - a) risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57;
  - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;
  - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
  - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
  - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
  - f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
  - g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
  - h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
  - i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
2. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a sono negoziate con cadenza annuale.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo,





fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

#### **Art.6**

**Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)**

1. In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza la CCIAA di Salerno, si applica quanto previsto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23.12.1999 (1998- 2001), come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, nonché dai successivi CCNNLL.
2. La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali, adeguate alla macrostruttura organizzativa sono articolate secondo le modalità previste dalla "Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali" (delibera di Giunta n.53/2022 e n. 62/2021). Relativamente a tale metodologia si evidenzia che, in considerazione della complessità delle strutture affidate ai dirigenti e dell'articolazione dei servizi erogati, per effetto del generale processo di riorganizzazione dell'Ente di cui alle deliberazioni di Giunta n. 25/2013 e 12/2017, trova conferma la somma collegata alle integrazioni operate nel periodo 2001-2010 ai sensi dell'art. 57 CCNL Funzioni Locali - Area della dirigenza del 17.12.2020 e dell'art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5 lett. b) del CCNL Funzioni Locali del 21.05/2018. Tali ultime novelle contrattuali dispongono, infatti, l'integrazione delle risorse in presenza sia di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, sia per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, per effetto dei quali la Giunta camerale ha disposto un incremento stabile delle risorse accessorie come da ultimo stabilito con la deliberazione n. 10 del 4 aprile 2022, a fronte dell'oculata gestione e degli elevati livelli qualitativi e quantitativi raggiunti dall'Ente.
3. Al Segretario Generale ed ai Dirigenti spetta individuare, tra gli obiettivi inseriti per l'anno di riferimento nel Piano delle performance, quelli da valorizzare con l'istituto in argomento. A tal fine si precisa che le iniziative che dovranno realizzare, per le finalità in argomento, un miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi concreto, tangibile e verificabile, si deve tradurre in un beneficio per l'utenza interna ed esterna, nonché invarianza o riduzione dei costi di funzionamento dell'Ente.
4. Sulla base di quanto proposto dal Segretario Generale e dai Dirigenti è stata elaborata la Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati dell'Ente, conformemente al disposto dell'art. 57 CCNL Funzioni Locali - Area della dirigenza del 17.12.2020 e dell'art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5 lett. b) del CCNL Funzioni Locali del 21.05/2018. In dettaglio, si provvede a definire:
  - i processi ed i servizi oggetto di miglioramento
  - i criteri per l'individuazione dei risultati attesi
  - i soggetti coinvolti nel processo di validazione
  - l'entità delle risorse decentrate presuntivamente destinate
  - i criteri per l'attribuzione delle risorse decentrate - i tempi e le modalità di rendicontazione.
5. Secondo la metodologia si prevede che in sede di rendicontazione e per ogni obiettivo, il Dirigente/Responsabile dovrà implementare la stessa scheda aggiungendo i dati a

consuntivo, a dimostrazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo e, in particolare, del livello di incremento qualitativo/quantitativo del servizio reso.

6. La Camera di Commercio di Salerno, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuterà la performance dei dirigenti in relazione:
- a) al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area di diretta responsabilità;
  - b) al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ente;
  - c) ai comportamenti direttivi e manageriali posti in essere;
  - d) alle competenze e capacità dimostrate;
  - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione espressa dei giudizi.

In particolare:

La metodologia di graduazione delle posizioni è rivolta all'individuazione analitica delle specificità di ogni posizione mediante:

- 1) l'esplicitazione dei fattori di valutazione;
  - 2) l'individuazione del peso e del punteggio massimo per ciascun fattore;
  - 3) la definizione dei criteri di assegnazione dei punteggi per ciascun fattore;
  - 4) la definizione delle fasce retributive.
7. Con deliberazione n. 12 del 6 marzo 2017 la Giunta camerale ha determinato, con decorrenza dal mese di gennaio 2017 i valori delle fasce retributive del personale con qualifica dirigenziale, provvedendo, al tempo stesso, alla relativa graduazione, come di seguito riportato:
- Segretario Generale € 100.961,54
  - Vicariato € 7.224,88
  - Dirigenti € 44.461,55
8. Con provvedimento del Segretario Generale n. 92 del 24/02/2021 è stata data applicazione alla parte economica del nuovo CCNL sottoscritto in data 17/12/2020 – Area Dirigenza – Comparto Funzioni Locali – triennio 2021/2023.
- Infine, con delibera n. 36 del 9 luglio 2021 la Giunta Camerale, ha adeguato, in applicazione dell'art. 56 CCNL 17 dicembre 2020 – Area Dirigenza comparto funzioni locali – triennio 2021-2023, il Fondo per l'erogazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, quantificandolo in €. 333.086,73.
9. Per l'anno 2022 la retribuzione di posizione erogata al personale con qualifica dirigenziale è la seguente:
- Segretario Generale € 101.371,01 –
  - Vice Segr. Generale vicario - area 4 € 52.095,94
  - Vice Segr. Generale aree 1-2 € 44.871,06
  - Vice Segr. Generale area 3 € 44.871,06
- Totale €. 243.209,07
10. La retribuzione di risultato è finalizzata a sviluppare, all'interno di ciascun Ente, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della retribuzione accessoriosa individuata per la dirigenza.
11. Il Piano delle performance 2022, approvato con provvedimento della Giunta camerale n. 10 del 4 aprile 2022, ed il sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 62 del 17/12/2021, adottano, per la valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti, un sistema di valutazione basato su diversi fattori, tra cui la performance delle aree, misurata sia tramite indicatori di performance sia tramite del monitoraggio e la valutazione per i servizi/uffici, dei volumi (numero di pratiche trattate,

attività o funzioni evase/svolte nell'anno) dei tempi medi unitari necessari per singola pratica, attività o funzione (TMU) e dei carichi di lavoro (ore complessive dedicate dagli addetti all'ufficio per l'evasione di tutte le pratiche, attività o funzioni di riferimento), finalizzato alla verifica del miglioramento, piuttosto che del mantenimento dei TMU relativi all'erogazione dei servizi.

Gli uffici oggetto di monitoraggio e valutazione sono stati i seguenti: Stampa e Cerimoniale, Studi, Supporto Strategico e Programmazione, Assistenza Legale e Contenzioso, Personale, Protocollo Informatico e Gestione Documentale, Programmazione e Fiscalità, Diritto Annuale e Contenzioso Tributario, Contabilità Generale e Fisco e Lavoro, Pratiche Telematiche - Coordinamento data entry • Controllo Qualità dati R.I. • S.U.A.P. • Albi e Ruoli • Controllo Attività Regolamentate, Sanzioni Registro Imprese, Archivio, Logistica Patrimonio e Sicurezza, Acquisti e Servizi Generali, Eventi e digitalizzazione, Incentivi alle Imprese e Finanza agevolata, Metrico e Ispettivo, Protesti, Marchi e Brevetti, Tutela Consumatori ed Utenti e Ordinanze.

Tra l'altro, che il predetto modello di misurazione delle performance ha consentito di discernere gli uffici, differenziati per Aree, con obiettivi con target raggiunto, identificati dal miglioramento/mantenimento dei TMU, dagli uffici/servizi con obiettivi con target parzialmente raggiunti, laddove si è verificato uno scostamento negativo dei TMU ponderati superiori al 5%, da uffici/servizi con obiettivi con target non raggiunti, come riportato nelle tabelle che seguono:

#### **OBIETTIVI INDIVIDUALI DA UFFICI ASSEGNATI DIRETTAMENTE AL SEGRETARIO GENERALE**

	<b>Valore assoluto</b>	<b>Valore %</b>
<b>Obiettivi con target raggiunto</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>
<b>Obiettivi con target parzialmente raggiunto</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Obiettivi con target non raggiunto</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Obiettivi totali assegnati</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

**OBIETTIVI INDIVIDUALI DA UFFICI ASSEGNATI INDIRECTAMENTE AL SEGRETARIO GENERALE**

**AREA 1**

	Valore assoluto	Valore %
Obiettivi con target raggiunto	2	100%
Obiettivi con target parzialmente raggiunto	0	0%
Obiettivi con target non raggiunto	0	0%
Obiettivi totali assegnati	2	100%

**AREA 2**

	Valore assoluto	Valore %
Obiettivi con target raggiunto	3	100%
Obiettivi con target parzialmente raggiunto	0	0%
Obiettivi con target non raggiunto	0	0%
Obiettivi totali assegnati	3	100%

**AREA 3**

	Valore assoluto	Valore %
Obiettivi con target raggiunto	7	100%
Obiettivi con target parzialmente raggiunto	0	0%
Obiettivi con target non raggiunto	0	0%
Obiettivi totali assegnati	7	100%



**AREA 4**

	Valore assoluto	Valore %
Obiettivi con target raggiunto	7	100%
Obiettivi con target parzialmente raggiunto	0	0%
Obiettivi con target non raggiunto	0	0%
Obiettivi totali assegnati	7	100%

Gli altri obiettivi di performance, costituenti, unitamente al predetto sistema, il fattore 1 della scheda di valutazione dirigenziale, sono i seguenti:

*Handwritten signature/initials in a circle.*

*Handwritten signature/initials.*

*Large handwritten signature.*

## Segretario Generale

descrizione	misure rilevate al 31/12/2021	
- KPI 1 - Realizzare l'indagine di Customersatisfaction annualmente - target (si/no)	misura =	si
- KPI 2 - Agg. sezioni "amm.trasparente" sito web (n. sez.implem.) target >= 64	misura =	64
- KPI 3 - Stampa e cerimoniale - rassegne stampa realizzate nell'anno - target >=220	misura =	236

## Dirigente Aree 1 e 2

descrizione	misure rilevate al 31/12/2021	
- KPI 1 - Anticorruzione - D.A. e contenz.tributario - turnazione interventi in rappresentanza dell'Ente innanzi ai diversi gradi di giustizia tributaria - target (si/no)	misura =	si
- KPI 2 - Bilancio, finanze e risorse - tempo medio emissione mandato, a decorrere dall'atto di liquidazione (n. gg.) - target <= 15	misura =	7
- KPI 3 - Realizzare l'indagine di Customersatisfaction annualmente - target (si/no)	misura =	si

## Dirigente Area 3

descrizione	misure rilevate al 31/12/2021	
- KPI 1 - Anticorruzione - Registro delle Imprese - turnazione degli addetti tra lavorazione pratiche telematiche e sportelli - target (si/no)	misura =	si
- KPI 2 - Registro delle imprese - lavorazione modelli S1 non sospesi (n. gg.) -target <=4	misura =	3,9
- KPI 3 - Anticorruzione - Registro delle Imprese - assegnazione casuale pratiche da lavorare - target (si/no)	misura =	si

DEL 18/12/21



Dirigente Area 4

descrizione

misure rilevate al 31/12/2021

- 
- KPI 1 - Emanazione bando P.I.D. (si/no) misura = si
  - KPI 2 - Erogare voucher alle imprese per favorire l'inserimento in piattaforme di e-commerce (B 2 B  
- B 2 C) - target >= 39 misura = 41
  - KPI 3 - Anticorruzione - Regolazione e tutela del mercato - rotazione responsabili dei procedimenti amministrativi per il rilascio di autorizzazioni ministeriali ai centri tecnici per il montaggio di cronotachigrafi analogici e digitali della provincia - target (si/no) misura = si

La pesatura è espressa con un punteggio numerico di sintesi risultante dalla somma dei punteggi assegnati alle diverse variabili esaminate.

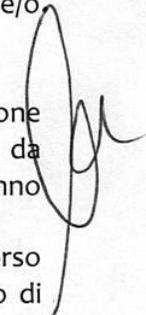
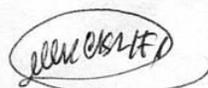
La valutazione è effettuata mediante quattro fattori, a loro volta scomposti in sub-fattori, di natura quantitativa e qualitativa, corrispondenti alle seguenti dimensioni:

1. complessità organizzativa, determinata dalla dimensione organizzativa (numero strutture e numero collaboratori coordinati direttamente) e dalla complessità e innovazione dei processi gestiti presso la propria struttura;
2. complessità gestionale, determinata dall'entità delle risorse finanziarie assegnate (budget gestito/assegnato), dal sistema di relazioni (relazioni esterne/interne), dalla complessità del quadro delle conoscenze (conoscenze, ossia tipologia e molteplicità delle conoscenze necessarie per la gestione dell'attività attribuita);
3. complessità specialistica, determinata dai livelli di responsabilità legale (rischio di incorrere in sanzioni legali di differente tipologia) e dalla specializzazione (tecnicità della posizione);
4. rilevanza strategica esterna-interna, determinata dalla responsabilità complessiva e di coordinamento per l'attuazione delle linee di indirizzo ad impatto sull'esterno e/o sull'interno dell'Ente.

Le fasi in cui si articola il "Sistema" sono le seguenti:

a) Fase previsionale. In questa fase ai dirigenti, che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;

b) Fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di



verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

- c) Fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.
12. Qualora vengano apportate modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l'assetto strutturale complessivo, la Giunta nell'ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio - procede alla pesatura della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai cambiamenti organizzativi.
  13. Ai sensi del comma 3 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 per il quale le risorse del Fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse.
  14. Eventuali risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato anche oltre il valore delle somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, in proporzione alle indennità di posizione percepite.
  15. Le risorse di cui ai commi 13 e 14 saranno erogate previa valutazione positiva della Performance individuale dei Dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione.
  16. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

#### **Art.7**

##### **Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art.45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)**

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua a un giudizio positivo e sarà commisurata fino ad un massimo del 30% (trenta) del valore della retribuzione di posizione dell'Area a conduzione diretta; l'eventuale importo non assegnato costituirà economia di Bilancio.
2. Nei sensi dell'articolo 30, comma 7, del CCNL F.L. 2016/208, le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 del citato CCNL non si applicano finché il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione resti non superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

#### **Art.8**

##### **Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico.**

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, sono retribuiti

tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 15 % (quindici per cento) della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato previa valutazione positiva della Performance del Dirigente reggente.
3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.
4. Le risorse residue del valore della posizione delle Aree a conduzione indiretta (ad interim) saranno distribuite a titolo di risultato tra le Aree a conduzione diretta ai sensi dell'art. 57 comma 3 secondo capoverso del CCNL 17.12.2020; le suddette risorse residue verranno attribuite sulla base delle risultanze della Performance dell'anno di riferimento. Sono esclusi gli eventuali importi non assegnati in esecuzione del precedente comma che costituiranno economia di Bilancio.
5. In ogni caso ciascun dirigente non potrà percepire a titolo di risultato una somma superiore all'indennità di posizione percepita, l'eventuale importo non assegnato costituirà economia di Bilancio.

#### **Art. 9**

**Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)**

1. L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10% (dieci), su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
2. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato mensilmente sulla base di un importo teorico dovuto e suddiviso per tredici mensilità o comunque – in caso di periodo inferiore all'anno – tenuto conto del periodo di conferimento dell'incarico. In fase di erogazione della retribuzione di risultato ed in relazione alla specifica valutazione ottenuta dal dirigente per il suo incarico aggiuntivo con disposizione del Segretario generale si provvede ad eventuali conguagli o trattenute.

#### **Art. 10**

**Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo. (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)**

1. Le parti si danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.



#### **Art. 11**

**Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020).**

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Le somme da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato al personale beneficiario dei compensi di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL del 17.12.2020, subiscono una riduzione equivalente al 5% (cinque) degli ulteriori importi a tale titolo percepiti. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del Fondo destinato alla retribuzione di risultato, di tutti i dirigenti, incluso il dirigente che ha reso la prestazione, se ed in quanto conforme alla normativa vigente.
3. Nel caso in cui il Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, la quota del 50% (cinquanta) è riservata al Dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del Fondo destinato alla retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, incluso il dirigente che ha reso la prestazione, se ed in quanto conforme alla normativa vigente.

#### **Art. 12**

**Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990. (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020).**

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
  - a) Dirigente Responsabile dell'Area Anagrafe – Registro Imprese ;
  - b) Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

#### **Art. 13**

**Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020. (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)**

1. Al Dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.



3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):
- a) le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
  - b) le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
  - c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
  - d) con la riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, qualora le somme di cui alle lett. a), b), c) non sono sufficienti;
- Nel caso in cui le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del Fondo di cui all'art. 57 richiamato.
4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

#### Art. 14

##### Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale. (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 100% (cento) delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 15

##### Interpretazione autentica.

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

UNO PUBBLICITÀ

for

.

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA IN MERITO ALLA RICOGNIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LA DIRIGENZA PER L'ANNO 2022 DI CUI ALLA DETERMINAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE N. 510 DEL 25 NOVEMBRE 2022.**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate del personale dirigente per il 2022, costituito con determinazione del Segretario Generale n. 510 del 25 novembre 2022, in applicazione degli ultimi CC.CC.NN.LL. vigenti del 17/12/2020, del 22/02/2010 e del 03/08/2010, si compone come di seguito:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	382.291,09
Risorse variabili	0,00
Riduzione ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.Lgs. n.75 del 25 maggio 2017	0,00
<b>Totale risorse</b>	<b>382.291,09</b>

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

L'importo unico annuale del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stato quantificato, ai sensi delle disposizioni contrattuali introdotte con il nuovo CCNL del 17 dicembre 2020, in € 149.451,79 e si compone come di seguito illustrato:

Importo unico comprensivo della RIA	€ 79.859,75
Quota ex art 26 comma 3 CCNL 1999 per posti dirigenziali di nuova istituzione successivamente coperti	€ 60.972,17
Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020 (incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015)	€ 8.619,87
<b>Totale importo unico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera A) del CCNL 17.12.2020</b>	<b>€ 149.451,79</b>

Altre risorse sono costituite dalla quota ex art 26 comma 3 CCNL 1999 autonomamente stanziata per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali in base alla capacità di bilancio pari ad € 232.839,30.

Sezione II – Risorse variabili

Non si registrano risorse variabili.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo Non risultano effettuate decurtazioni dal momento che, come si rileva dal prospetto che il fondo 2016 risulta superiore a quello 2022:

TOTALE FONDO TEORICO ANNO 2022				€ 382.291,09		
Art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.	Fondo Dirigenti Anno 2016	€ 412.500,00	Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo anno 2016	0,00	-€ 0,00
		Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020 (incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015)	€ 8.619,87	Miglioramenti contrattuali importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo anno 2016	€ 25.858,30	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2021</b>				<b>€ 382.291,09</b>		

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 382.291,09
Risorse variabili	0,00
<b>Totale fondo tendenziale</b>	<b>€ 382.291,09</b>
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	0,00
Decurtazione risorse variabili	0,00
<b>Totale decurtazioni fondo tendenziale</b>	<b>0,00</b>
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 382.291,09
Risorse variabili	0,00
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 382.291,09</b>
Altre decurtazioni	0,00
<b>Totale Fondo disponibile</b>	<b>€ 382.291,09</b>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo  
Parte non pertinente.

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo

Non vengono regolate somme per totali € 1.321.905,93 relative a:

Descrizione	Importo
Retribuzione di Posizione	€ 243.209,07
Retribuzione di Risultato	€ 72.962,72
Altro	
<b>Totale</b>	<b>€ 316.171,79</b>

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
Voce non presente

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare  
Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 382.291,09
Somme regolate dal contratto	-
Destinazioni ancora da regolare	-
<b>Totale</b>	<b>€ 382.291,09</b>

## Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

## Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

**a.** attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse e aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 382.291,09, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 316.171,79. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b.** attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base ai CC.CC.NN.LL. e al CCDI vigenti ed in applicazione del sistema di valutazione del personale, con la supervisione dell'OIV.

**c.** attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente.

## **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

### **Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo 2021.**

#### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIRIGENTE		2021	2022	
<b>Art 26 del CCNL 23.12.1999</b>				
<u>Risorse del comma 1</u>				
a)	importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL 10.4.1996 e del CCNL 27.2.1997	53.948,13	53.948,13	-
	- CCNL 10.4.1996 (DGC n. 79 del 18/3/97) Euro 45.164,97	45.164,97		
	- CCNL 27.2.1997 2,8% del monte salari 1995	3.564,18		
	- CCNL 27.2.1997 2,8% + 1,3% del monte salari 1995	5.218,98		
b)	risparmi derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/97	-		
c)	risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 29/93	-		
d)	importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai TPI, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e l'IIS	1.591,15	1.591,15	1.591,15
e)	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del CCNL 10.4.96 e all'art. 18 della legge 109/94 e smi	-		
f)	risorse connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	-		
g)	l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonchè quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett. b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art.27	15.124,68	15.124,68	15.124,68
<u>Risorse del comma 2</u>				
	Integrazione dell'1,2% del monte salari della dirigenza anno 1997	1.527,51	1.527,51	1.527,51
<u>Risorse del comma 3</u>				
	attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti (DGC 114/2001 - 49/2007)	293.811,47	293.811,47	293.811,47
	Totale risorse	366.002,94		
<b>Art. 1 del CCNL 12.02.2002</b>				
	Decremento ai sensi dell'art. 1, comma 3, lett. e) di un importo annuo di € 3.356,97 dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti (n. 3 funzioni).	- 10.070,91	- 10.070,91	- 10.070,91
<b>Art. 23 del CCNL 22.2.2006</b>				
<u>Risorse del comma 1.</u>				
	incremento di un importo annuo di 520 euro per 13 mensilità per tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento alla data del 1.1.2002 (n. 3 funzioni)	1.560,00	1.560,00	1.560,00
<u>Risorse del comma 3.</u>				
	incremento di un importo pari all'1,66% del monte salari 2001	3.356,98	3.356,98	3.356,98
<b>Art 4 del CCNL 14.5.2007</b>				
<u>Risorse del comma 1.</u>				
	Incremento di un importo annuo di 1.144 euro per 13 mensilità per tutte le funzioni dirigenziali previste alla data dell'1.1.2005 (n. 3 funzioni)	3.432,00	3.432,00	3.432,00
<u>Risorse del comma 4.</u>				
	incremento di un importo pari allo 0,89% del monte salari 2003	1.235,20	1.235,20	1.235,20
<b>Art 16 del CCNL 22.2.2010</b>				
<u>Risorse del comma 1.</u>				
	incremento di un importo annuo di 478,40 euro per 13 mensilità per tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento alla data del 1.1.2007 (n. 3 funzioni)	1.435,20	1.435,20	1.435,20
<u>Risorse del comma 4.</u>				
	incremento di un importo pari al 1,78% del monte salari 2005	2.470,39	2.470,39	2.470,39
<b>Art 19 del CCNL 22.2.2010</b>				
<u>Risorse del comma 2 punto 1.</u>				
	A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per il solo anno 2008, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, le Camere di Commercio, qualora siano in possesso dei requisiti del comma 1, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, fino ad un massimo dello 1,5 % del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, secondo le condizioni ed i valori percentuali di seguito indicati: 1. fino ad un massimo dello 0,4%, qualora gli indicatori di equilibrio economico finanziario non siano superiori a 36	555,14	555,14	555,14
<u>Risorse del comma 4 e 5.</u>				
	Incarichi da soggetti terzi - Onnicomprensività del trattamento economico (DGC 114/2001)	38.828,78	variabili	38.828,78
<b>Art 5 del CCNL 3.8.2010</b>				
<u>Risorse del comma 1.</u>				
	incremento di un importo annuo di 611,40 euro per 13 mensilità per tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento alla data del 1.1.2009 (n. 2 funzioni in servizio e n. 2 funzioni non occupate DGC 134/07)	2.445,60	2.445,60	2.445,60
<u>Risorse del comma 4 e 5.</u>				
	incremento di un importo pari al 0,73% del monte salari 2007	1.248,68	1.248,68	1.248,68
	Art. 56 comma 1 CCNL 17/12/2020		0	8.619,87
	incremento 1,53% del monte salari anno 2015			8.619,87
	Totale complessivo	412.500,00	382.291,09	- 30.208,91

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo 2021.**

	<i>fondo 2022</i>	<i>fondo 2021</i>	<i>variazioni</i>
<i>Retribuzione di posizione</i>	€ 243.209,07	€ 243.209,07	0,00
<i>Retribuzione di risultato</i>	€ 72.962,72	€ 72.962,72	0,00
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>€ 316.171,79</b>	<b>€ 316.171,79</b>	<b>€ 0,00</b>

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico- finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico articolo del Bilancio e precisamente l'articolo 321014 - conto 3210. Quindi la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'ammontare complessivo del fondo accessorio per l'anno 2022 è pari a € **382.291,09** sul quale non è stata effettuata la decurtazione di cui al D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, art. 23, comma 2, dal momento che lo stesso è risultato inferiore al fondo 2016.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Preventivo economico per il 2022, così come risultante dalla deliberazione del Consiglio Camerale n. 12 del 17 dicembre 2021 ha previsto uno stanziamento di € 316.171,80 ai fini della retribuzione accessoria della dirigenza a valere sul conto 321014. Su tale conto è stata effettuata la necessaria variazione di bilancio per l'importo pari ad € 66.119,29 al fine di aggiornare lo stanziamento all'importo di € 382.291,09, pari all'ammontare del Fondo costituito tenendo conto dei miglioramenti contrattuali.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il Dirigente

# Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	<b>09 gennaio 2023 11:23:46</b>
Registrazione ID:	<b>5229993</b>
Amministrazione/Ente:	<b>CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI SALERNO</b>
Responsabile del procedimento:	<b>Raffaele De Sio</b>
Data di sottoscrizione:	<b>05 gennaio 2023</b>
Forma giuridica:	<b>contratto integrativo</b>
Tipologia di contratto o atto:	<b>normativo</b>
Periodo di vigenza:	<b>dal 2021 al 2023</b>
Destinatari:	<b>dirigenti</b>
Composizione delegazione di parte pubblica:	<b>solo direttori/dirigenti/funzionari</b>
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	<b>3</b>
Firmato da RSU:	<b>NO</b>
Nome e file contratto integrativo:	<b>Contratto Collettivo Integrativo Decentrato Dirigenza 2021- 2023_compressed (3).pdf</b> Dimensione: <b>1.349.571 KB</b>
Nome e file relazione tecnica:	<b>Relazione tecnico finanziaria Fondo dirigenza.docx (6).docx</b> Dimensione: <b>149.511 KB</b>
Nome e file relazione illustrativa:	<b>Relazione tecnico finanziaria Fondo dirigenza.docx (6).docx</b> Dimensione: <b>149.511 KB</b>
Note:	