



## **Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

***1.1 -***

## **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

### **1.2 - 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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

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

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

- Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità
- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici
- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

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

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

---

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

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

**PREMESSA METODOLOGICA**

Obiettivo della presente relazione è quello di fornire le informazioni sulla quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse decentrate nel rispetto dei canoni di compatibilità economico-finanziaria previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, nell'ottica di facilitare le verifiche da parte degli Organi di controllo.

Lo schema di Relazione illustrativa è composto, sulla base delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, da due distinti moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, della modalità di utilizzo delle risorse accessorie e dei risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla relativa erogazione delle risorse premiali.

Lo schema di Relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel fondo per la contrattazione integrativa è suddiviso in quattro moduli:

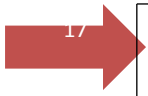
- 1) costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 2) definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
- 3) schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa;
- 4) compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA al CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RIFERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Parte Economica 1.1.2021 – 31.12.2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Raffaele De Sio – Presidente delegazione trattante – Segretario Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente della CCIAA di Salerno
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021  c) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21/5/08 comparto "Funzioni Locali"
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  Sì, von verbale n. 7 del 15/11/2021
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  L'Organo di controllo ha segnalato con riferimento all'art. 7 penultimo capoverso in materia di indennità condizioni di lavoro di cassare le parole "salvo ulteriori integrazioni" dal momento che il contratto riposta analiticamente le attività di front-office per le quali trova applicazione l'istituto.  L'Organo di controllo ha inoltre preso atto della introduzione di un coefficiente di ponderazione in funzione della categoria professionale di appartenenza di ciascuna unità di personale ai fini della performance organizzativa auspicando una più marcata differenziazione per il prossimo contratto di parte economica.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Sì, con delibera della Giunta camerale n. 5 del 29/01/2021
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  Sì, nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. ___ dell'1 aprile 2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009  Sì



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulle performance 2021 sarà approvata e validata nei termini previsti dal decreto 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 75/2017</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili**

**Premesse di carattere generale**

L'ipotesi di contratto decentrato scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dal vigente CCNL 21/5/2018 – Comparto “Funzioni locali – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale.

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e, da ultimo, il D. Lgs. 74/2017 hanno ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili.

Il nuovo art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/09, ribadisce oltre che il carattere di “doverosità” della contrattazione integrativa, anche la sua “fisiologica” finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.

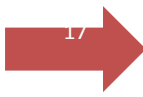
Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso D. Lgs. 165/01 che, all'art. 7, comma 5, vieta alle Amministrazioni Pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa – che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto decentrato integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o li applicano – le norme contenute nel D. Lgs. 150/09 e s.m.i., chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale *“le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese”*;
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, come innovato D. Lgs n. 150/09. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa - con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione - dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati comunque rispettati in sede di contrattazione integrativa.

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 maggio 2010 pubblicato sulla G.U. – S.G. n. 163 del 15/07/2010 ha fornito alcuni indirizzi applicativi da assumere a riferimento nell'ambito della contrattazione integrativa.

Appare, peraltro, necessario richiamare l'art. 13 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74, che ha modificato l'art. 19 del D. Lgs. 150/2009 assegnando al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale oltre che a fissare criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

 Particolarmente significativo è il nuovo modello di relazioni sindacali delineato dal CCNL 21/5/2018 che, sostanzialmente, individua i seguenti segmenti relazionali: a) la partecipazione; b) la contrattazione integrativa.

Come nel precedente modello, la prima forma di relazione è “l’informazione” che l’art. 4 descrive come trasmissione di dati e di elementi conoscitivi. È da evidenziare che, rispetto al 1999, tale forma di relazione interviene in un contesto nel quale sono ormai consolidate forme diverse di trasparenza e comunicazione. Tuttavia l’informazione non viene intesa come una forma di pubblicazione, ma nel senso della trasmissione diretta al soggetto interessato della questione che si vuole rendere nota. Lo stesso articolo prevede che questa sia fornita nei tempi, nei modi e nei contenuti che consentano una valutazione approfondita dell’eventuale impatto che le decisioni possano determinare. Il comma successivo evidenzia che l’informazione è la prima forma di relazione e il presupposto per ciascuna di esse. È, infatti, a seguito dell’informazione che può essere attivato il “confronto” previsto dall’art. 5.

Questa modalità di relazione è definita come “dialogo approfondito” finalizzato a “esprimere valutazioni esaustive” e a partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l’ente intende adottare. Il confronto può essere proposto dalla stessa amministrazione contestualmente all’invio dell’informazione o dai soggetti sindacali entro 5 giorni dalla ricezione della stessa. A conclusione del confronto, è prevista la redazione di una “sintesi dei lavori e delle posizioni emerse”. Evidentemente questo documento non è predisposto nella forma di un verbale in quanto non è richiesto l’incontro delle volontà delle parti, ma deve esplicitare le osservazioni emerse nel corso dei colloqui evidenziando quali aspetti siano ritenuti critici e quali interventi di modifica siano stati proposti, pur nella consapevolezza che non si tratta di posizioni vincolanti per l’amministrazione.

Il confronto assorbe le competenze originariamente assegnate alla concertazione che riguardano, in particolare, i “criteri” da utilizzare in ambito valutativo oltre alla articolazione delle tipologie degli orari di lavoro, l’individuazione di profili professionali, la verifica in ordine alla implementazione del fondo e il trasferimento di attività ad altri soggetti.

È da evidenziare che, così come nel precedente modello, con riferimento agli istituti premiali, l’oggetto della contrattazione riguarda esclusivamente i “criteri”. Ciò vuol dire che il tema della trattativa non deve riguardare le modalità operative con cui ripartire le risorse disponibili, attribuire i premi alla performance, definire le procedure per le progressioni economiche o le modalità per l’attribuzione di indennità per specifiche responsabilità, ma deve preoccuparsi di delineare i valori a cui fare riferimento nella successiva definizione delle metodologie.

A tal riguardo è opportuno rimarcare la differenza sostanziale tra gli ambiti negoziali e quelli caratterizzati da autonomia organizzativa.

Ferma restando l’opportunità che ogni intervento organizzativo rispetti il principio di informazione e sia l’esito di una possibile condivisione, questo, per effetto della disposizione contenuta nell’art. 5, co. 2 del D. Lgs. 165/2001, deve essere assunto “in via esclusiva” dagli organi preposti alla gestione.

#### **A) Illustrazione del contratto integrativo**

L’ipotesi di contratto decentrata 2021 (parte economica) ha per oggetto tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente secondo il modello delle relazioni sindacali previsto dal titolo II del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/5/2018 ed ha l’obiettivo di valorizzare l’impegno e la qualità della prestazione del personale al fine di rispondere alle esigenze dell’Amministrazione pubblica ed, in particolare, dell’utenza camerale attraverso il miglioramento del livello di efficienza e produttività dei servizi erogati.

Tale contratto scaturisce quindi dalla “volontà” delle parti di realizzare per le materie oggetto di contrattazione - all’interno di un quadro di sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane - i seguenti principi:



corrispondenza tra obiettivi strategici/programmatici/operativi dell'Ente finalizzati a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali/quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Salerno secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;

gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo professionalità acquisite, riconosciute e necessarie e coerenti con la "vision" dell'Ente per lo sviluppo del territorio e per rispondere in modo adeguato ed efficiente alle esigenze di imprese e consumatori.

## B) Effetti abrogativi impliciti

All'interno del contratto non vi sono effetti abrogativi impliciti, né richiami a precedenti contratti.

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto integrativo – parte economica - stipulato nell'anno 2020 relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate.

## C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'accordo sottoscritto definisce la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021.

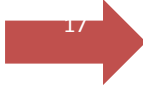
Il contesto normativo all'interno del quale si muove la contrattazione decentrata poggia su alcuni punti fondamentali contenuti nel D. Lgs. 150/09 come modificato dal D. Lgs. 22 maggio 2017, n. 74, e ribaditi dal CCNL 21/5/2018:

- un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al raggiungimento ed al riconoscimento del merito;
- la selettività dell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione;
- una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento;
- l'introduzione di due vincoli sulla destinazione delle risorse assai pregnanti, ovvero l'assegnazione di almeno il 30% della parte variabile del fondo all'incentivazione della performance individuale, e la previsione secondo la quale la parte maggioritaria della quota variabile del fondo sia destinata alla incentivazione della performance individuale, di quella organizzativa, nonché alle indennità per condizione di lavoro, di turno, di reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, per specifiche responsabilità e di funzione.

L'art. 13 del D. Lgs. 75/2017, nel modificare il suddetto art. 19 così recita *"Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati"*.

Con l'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 è stata definitivamente superata la divisione del personale per fasce di merito introdotte dalla citata riforma Brunetta, tuttavia con la novella contenuta nell'art. 6 è stato stabilito che la contrattazione decentrata integrativa dovrà decidere le forme di differenziazione della performance individuale: al posto delle abrogate fasce rigide che erano state introdotte dal Dlgs 150/2009, infatti, si deve garantire una differenza a favore dei dipendenti più brillanti, da individuare in misura limitata, tale da garantire loro la erogazione di un compenso più elevato di almeno il 30% del dato medio: siamo in presenza di una forma vincolata di differenziazione che ha un impatto assai rilevante nella stragrande maggioranza delle amministrazioni in cui le differenze effettive sui compensi per la produttività sono molto più ridotte.





È utile sottolineare che la Camera di Commercio di Salerno ha da tempo applicato *practices* in linea con quelli che le nuove norme si prefiggono per la Pubblica Amministrazione segnatamente alla fissazione degli obiettivi annuali dell'Ente, alla verifica dei risultati conseguiti ed alla differenziazione nella valutazione annuale dei dipendenti per l'attribuzione di premi e progressioni sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle competenze dimostrate.

Pertanto, tenuto conto degli obiettivi generali e specifici affidati per l'anno 2021, nonché delle scelte programmatiche di bilancio e degli obiettivi programmati, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale, disponibili per detto esercizio, risultano orientati al riconoscimento dell'impegno individuale prestato da parte del personale nel miglioramento della performance dell'Ente.

L'erogazione dei premi relativi sarà connessa oltre che al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente per l'Ente, anche al raggiungimento di risultati aggiuntivi quali-quantitativi di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.

In tal senso lo stanziamento più rilevante effettuato nell'ambito della destinazione delle risorse del Fondo è quello diretto ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito all'impegno di gruppo – performance organizzativa e individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema permanente di valutazione delle performance.

- D) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**
  
- E) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestione**



## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019 IN MERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

### **Modulo I – Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per le risorse decentrate è stato definito provvisoriamente con determinazione del Segretario Generale n. 166 dell'1/4/2021 per un importo di Euro 933.129,93, oltre ad un ulteriore importo di Euro 94.800,10.

Con circolare n. 20 dell'8/5/2015 il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico – rubricata *“Applicazione dell’art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell’articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall’articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013”* ha impartito istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013.

In merito, occorre ricordare che il comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa,

L'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha stabilito che *“Nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all’omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

L'art. 23 del d.lgs. 75/2017, entrato in vigore il 22 giugno 2017, ha previsto che 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 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n.208 è abrogato.

Complessivamente il suddetto fondo risorse decentrate per l'anno 2021 risulta pari ad Euro 933.129,93, suddiviso in risorse stabili per Euro 613.403,29, risorse variabili pari ad Euro 319.726,64.

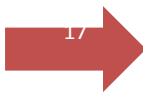
### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

In base a quanto previsto dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2016/2018 *“A decorrere dall’anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all’anno 2017, come certificate dal collegio*

dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".

Pertanto, detto importo consolidato, pari complessivamente ad Euro 559.877,35 è stato determinato applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate:

Composizione Fondo per le risorse decentrate - parte stabile							voci
	Dato storicizzato al 31/12/1999						€ 157.788,96
Anno	<b>incrementi effettuati in applicazione di CCNL</b>						
2001	Art 15 comma 1 lettera (a) CCNL 1/4/99 (indennità ex art. 31 comma 2 lett.(c) C. L. 31.279.500						€ 16.154,51
2001	Art. 4 comma 1° CCNL 5/10/2001 (+ 1,1% monte salari 1997) L. 3.458.479.064 L. 38.043.270						€ 19.647,71
2004	Art. 32 comma 1 CCNL 22/1/2004 (0,62% su monte salari 2001 pari ad €.			€ 2.415.434,38			€ 14.975,69
2004	Art. 32 comma 2 CCNL 22/1/2004 (0,50% su monte salari 2001 pari ad €.			€ 2.415.434,38			€ 12.077,17
2004	Art. 29 comma 2 CCNL 22/1/2004 - dich.cong. 14 (differenziale incrementi retributivi pos. Economiche accesso e sviluppo)						€ 8.667,53
2005	Art 15 comma 1 CCNL 1/4/99 (+ 0,52% monte salari 1997 pari a L. 3.458.479.064 recup. Anno 2004						€ 9.288,01
2006	Art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,5% su monte salari 2003 pari a €. 1.961.060,49) al netto oneri sociali carico Ente e spese pers.dirigente-rapporto costo del pers.su entrate correnti 2005				27,44%		€ 9.805,30
2008	incremento art. 8 c. 2 CCNL 11/4/2008 - 0,6% del monte salari anno 2005 esclusa quota dirigenza (con ra			€ 3.194.687,00			€ 19.168,12
							€ 109.784,04
Anno	<b>Risparmi sulla previsione di spesa per lavoro straordinario</b>						
2000	Art 14 comma 4 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario)			L. 13.303.605			€ 6.870,74
2003	Art 14 comma 3 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 01/02						€ 19.379,32
2004	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 2003-2004						€ 14.861,55
2004	Art. 14 comma 3° CCNL 1/4/1999: differenza stanziamento tra straordinario 2004 e straordinario 1998						€ 85.286,05
2007	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 1.382,63
2008	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 20.791,54
2010	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario						€ 493,23
							€ 149.065,06
Anno	<b>Trasferimenti di funzioni ed uffici</b>						
2000	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento uffici UPICA			€ L. 90.000.000			€ 46.481,12
2001	Art. 15 comma 1 lettera (l) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento protesti)			L. 20.000.000			€ 10.329,14
							€ 56.810,26



Anno	integrazione Fondo con risorse personale cessato								
2001	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati dall' 1/1/2000)	L. 22.081.195						€	11.403,99
2003	Art 4 comma 2 CCNL 5/10/2001 (RIA + AdP Cessati dall'1/1/2002 al 31/12/2003)							€	11.588,86
2004	Art. 14 c. 2 CCNL 05/10/2001 (RIA + AadP cessati dall'01/01/2004-31/12/2004)							€	6.264,18
2005	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2004)							€	3.918,39
2005	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2005)							€	1.240,26
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2006)							€	797,13
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2002/2003 - integrazione 2006)							€	4.477,84
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2004 - integrazione 2006)							€	977,63
2006	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2005 - integrazione 2006)							€	1.281,00
2006	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2005 diff. 2006)							€	1.031,34
2006	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2006)							€	156,98
2006	Economie anno 2006 progressione orizzontale Silvestri Angiolina							€	1.834,30
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Finamore)							€	1.445,52
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Imperato)							€	3.667,82
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 La Grutta)							€	2.607,99
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2007 Silvestri Antonio)							€	1.742,51
2007	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati 2006 - integrazione 2007 (silvestri a.)							€	2.365,38
2007	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007); Finamore 7/12; Silvestri 6/12, Imperato, La Grutta							€	1.875,60
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Finamore Francesco							€	1.589,84
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Imperato Giorgio							€	4.053,53
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale Silvestri Antonio							€	3.918,60
2007	Economie anno 2007 progressione orizzontale La Grutta Pasqualina							€	6.739,13
2007	Economie anno 2006 progressione orizzontale - integrazione - Silvestri Angiolina							€	5.443,10
2007	Economie anno 2006 su progressioni orizzontali ex art. 17, comma 2 lett. B) ccnl 1/4/99							€	26.380,56
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 De tommaso)	01/01/2008						€	2.779,21
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Geppert)	01/01/2008						€	2.342,02
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Autuori)	29/02/2008						€	1.512,77
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Renzi)	29/02/2008						€	2.530,79
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 2008 Samelli)	01/07/2008						€	1.307,87
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 Finamore)							€	903,45
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 La grutta)							€	7,74
2008	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2007 Silvestri)							€	1.493,58
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007 diff. 2008) finamore							€	207,30
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2007 diff. 2008) silvestri							€	293,70
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): De Tommaso							€	497,52
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Geppert							€	497,52
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Autuori							€	293,10
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Samelli							€	281,70
2008	Art. 33 c. 5 ccnl 22/1/2004 ( economie ind. Comparto cessati 2008): Nappi							€	65,01
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale De Tommaso							€	2.628,27
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Geppert							€	2.628,27
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Autuori 10/12							€	1.069,14
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Renzi 10/12							€	6.329,92
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale Samelli 6/12							€	3.797,95
2008	Economie anno 2008 progressione orizzontale - Nappi							€	544,18
2008	Economie anno 2007 progressione orizzontale - finamore							€	1.045,65
2008	Economie anno 2007 progressione orizzontale - silvestri ant.							€	3.677,30
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	01/03/2009						€	3.891,55
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	30/04/2009						€	2.947,62
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	31/03/2009						€	1.998,17
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	30/04/2009						€	2.165,71
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati anno 200	30/06/2009						€	1.833,91
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 De Tommaso)							€	8,25
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Geppert)							€	6,95
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Autuori)							€	302,55
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Renzi)							€	705,30
2009	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2008 Samelli)							€	1.307,86
2009	incremento progressioni adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato 2008 riassorbito nel 2009)							€	1.591,42
2009	incremento progressioni derivanti da adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato dal 1/1/2009)							€	4.652,60
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Sisti)	06/01/2010						€	4.540,15
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Orcioli)	31/03/2010						€	2.427,07
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Crispo)	30/12/2010						€	-
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Caiazzo)							€	778,31
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Lancini)							€	1.473,81
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Chiola)							€	666,05
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Ruoppolo)							€	1.082,86
2010	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + adp cessati integrazione 2009 Mari P.)							€	1.833,91
2011	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Sisti)	06/01/2010						€	83,93
2011	Art. 4 comma 2 ccnl 5/10/2001 (Ria + ad pers. cessati anno 2010 Orcioli)	31/03/2010						€	809,02
								€	178.642,44
Anno	<b>processi di riorganizzazione dell'Ente</b>								
2006	Art. 15 comma 5° CCNL 1/4/1999: Processi di riorganizzazione dell'Ente							€	0,01
2010	progressioni A1-A5 del personale riqualificato in B1 destinate al bilancio nell'accordo sindacale del 16/11/2010 (nel limite di 1.327,17 x 5 = 6.635,85)							-€	5.038,25
2011	Integrazione Fondo con quota parte delle risorse corrispondenti al comparto ed alla P.E.O. del personale giunto in mobilità nell'anno 2011 (per la differenza, inserita in un fondo virtuale, si provvederà all'inserimento nel fondo al termine degli effetti dell'art. 9, comma 2bis, del D.Lgs 78/2010 - blocco per il triennio 2011/2013).							€	4.593,96
								-€	444,28
2018	Importo Posizioni Organizzative confluito in bilancio dal 2018, al netto dello 0,20% monte salari 2001 (Art. 32 comma 7 CCNL 22/1/2004), già							-€	91.769,13
2018	differenza Integrazione Fondo con quota parte delle risorse corrispondenti al comparto ed alla P.E.O. del personale giunto in mobilità nell'ann							€	-
2018	<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA determinato all'1/1/2018 ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018</b>							€	<b>559.877,35</b>

In ottemperanza, poi, alla previsione di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/5/2018 che testualmente dispone "A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti" si è provveduto a stornare dalla risorse fisse l'importo di Euro 91.769,63 destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità. A tale ultimo riguardo tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ARAN (orientamento applicativo CFL7) si è provveduto a decurtare dalla parte stabile del fondo anche l'importo di Euro 4.830,37 corrispondente alle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2014, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, tenuto conto che sono state istituiti presso l'Ente i suddetti incarichi di posizione organizzativa con alta professionalità.

Ai sensi dell'art. 67, comma 2 del CCNL 2016/2018, poi, le risorse decentrate stabili sono state incrementate nel 2020:

- a) dell'importo di Euro 6.377,28, derivante, in base a quanto previsto dalla lettera c) del comma 2 dalle retribuzioni individuali di anzianità ed assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio nel corso del 2020 compresa la quota di tredicesima mensilità.

Pertanto, tenendo di quanto sopra, le risorse stabili vengono determinate, per il 2021, in Euro 613.403,29.

## **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo, e, pertanto, da determinare annualmente, vengono nel 2021 definite in Euro 319.726,64 applicando le norme contrattuali di seguito evidenziate.

### **Art. 67, comma 3**

**Lettera a):** risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, che all'ultimo punto (lett. c) indica "i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia dei diritti fondamentali".

Rientrano in tale tipologia anche i ricavi per concorsi a premio risultati che concorrono al fondo nella misura di Euro 73,79, corrispondente al 10% dei ricavi registrati nell'anno.

In ottemperanza a quanto disposto con nota n. 388298 del 12/11/2018 del Ministero dello Sviluppo Economico proprio in tema di fonti esterne di alimentazione della parte variabile del fondo risorse decentrate, le risorse in argomento sono connotate dalle seguenti caratteristiche:

- gli importi da corrispondere al personale devono trovare piena copertura nelle risorse che costituiscono il fondo di produttività e, dunque, al lordo degli oneri riflessi dovuti a carico del bilancio dell'Ente e dei relativi oneri fiscali (IRAP);
- l'istruttoria documentale deve essere completa e disponibile per eventuali verifiche da parte delle autorità ispettive e, in sede di certificazione, da parte del collegio dei revisori;
- le somme che alimentano il fondo risorse decentrate non devono provenire da progetti finanziati con l'incremento delle misure del diritto annuale ex art. 18, comma 10 della legge 580/93 e smi;
- in considerazione del particolare sistema di gestione del fondo perequativo e delle iniziative di sistema ove prevedono riconoscimenti di contributi a progetto concluso, la quota parte del contributo ricevuto relativa al personale devono essere reso disponibile solo al termine del complesso iter di verifiche e di autorizzazioni che coinvolgono i diversi soggetti (collegio dei revisori, commissione tecnica del fondo ed organi Unioncamere) e quindi solamente all'incasso della somma.

**Lettera c):** risorse che specifiche disposizioni prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale determinate in Euro 19.952,97 e riguardano:

risorse destinate al personale per prog. Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori	5.754,50
risorse destinate al personale per il progetto "excelsior" nuova modalità, con risorse destinate anno 2020 (2° sem)	10.136,47
Incentivi Funzioni tecniche art. 113 d.lgs 50/2016, come mod. da art. 1. c. 526, legge 205/2017 (non soggette a vincolo art. 23 c. 2, d.lgs. 75/2017)	4.062,00
	19.952,97

**Lettera h):** un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4, che recita "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza".

Tale importo, già previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99, risulta pari ad Euro 21.433,86, determinato dal seguente conteggio: M.S. anno 1997, al netto della quota relativa alla dirigenza (Euro 1.786.155,37 x 1,2% = 21.433,86).

**Lettera i):** un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (che sostituisce l'art. 15, comma 5 del CCNL 1/4/99). In particolare, detto comma stabilisce:

*"Gli enti possono destinare apposite risorse:*

*a) [...]*

*b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale..."*

In applicazione di quanto al punto precedente, e sulla base della deliberazione n. 8 del 31/1/2020, con la quale è stato approvato il Piano delle performance 2021/2023 tenuto conto della relazione previsionale e programmatica 2021, la Giunta camerale ha stabilito di destinare all'incentivazione del personale l'importo complessivo di Euro 254.545,45 per il mantenimento degli obiettivi di performance.

Detto importo è stato determinato sulla base delle azioni contenute nella "Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente per l'incremento delle risorse decentrate" allegata alla deliberazione della Giunta camerale n. 5 del 29/01/2021 alla quale si rimanda e tenuto conto dei seguenti parametri:

- individuazione di un rapporto proporzionale tra il beneficio economico/risparmio per le imprese sia diretto che indiretto.
- miglioramento di un servizio, anche a seguito dell'informatizzazione di alcuni processi, a cui siano correlabili risparmi organizzativi ottenuti senza dedicare personale dell'ente. L'obiettivo può essere raggiunto anche mediante la realizzazione di processi di riorganizzazione/razionalizzazione di alcune attività comportanti risparmi di bilancio.
- raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità verificato anche attraverso gli strumenti di monitoraggio in uso;
- realizzazione di nuovi servizi anche obbligatori per legge in grado di assicurare eventualmente maggiori introiti per l'Ente.

Al riguardo occorre precisare che il comma 3 dell'art. 23 del D. Lgs. 74/2017 ha stabilito che gli Enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la

normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile, configurando una stabilizzazione delle risorse anche per gli anni successivi anche per il mero mantenimento dei processi di riorganizzazione realizzati.

Ai sensi dell'art. 1, comma 870 della legge 178/2020 è previsto tra le risorse stabili l'economia realizzata nell'esercizio 2020 per buoni pasto non erogato in considerazione delle prestazioni lavorative in smart working del personale per un importo di Euro 19.487,61 e che per effetto della suddetta previsione normativa vengono destinate al fondo risorse decentrate anche in deroga alla previsione ex art. 23 del D. Lgs. 74/2017. Nessuna economia risulta invece realizzata per l'altra componente retributiva prevista dalla legge di bilancio, ovvero la retribuzione per straordinario.

Si segnala, infine, che nell'anno precedente non si sono registrate minori erogazioni a valere sul fondo 2020 - parte stabile - tali da essere portate ad incremento del fondo 2021 ai sensi dell'art. 68, comma 1 ultimo periodo.

### **Sez. III - Eventuali decurtazioni del fondo**

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 75/2017, che all'art. 23 comma 2 statuisce che *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*, non si deve procedere ad alcuna decurtazione per le cessazioni dal servizio.

L'art. 67, comma 7 del CCNL 21/5/18 fa esplicito rimando alla norma anzidetta, per cui si rende necessario comparare il fondo risorse decentrate come innanzi determinato con l'importo netto dell'anno 2016, cioè comprensivo delle decurtazioni.

Occorre tuttavia evidenziare che il rispetto del vincolo 2016 risulta assicurato dalla comparazione del fondo complessivamente considerato, ivi incluse le somme destinate, nel 2021 alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO. Al riguardo si evidenzia che detto fondo, ora allocato direttamente a bilancio ai sensi dell'art. 15 comma 5 è risultato pari ad Euro 94.800,10.

La riduzione del fondo salario accessorio 2017, così come previsto dal D. Lgs. 75/2017 è stata determinata tenendo conto delle sole risorse soggette al limite, come si rileva nella Sez. V – Modulo II.

### **Sez. IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	613.403,29
RISORSE VARIABILI	319.726,64
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>933.129,93</b>

## Sez. V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno fondo

Fattispecie non ricorrente.

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

Le somme destinate ad impieghi di carattere permanente (progressioni economico orizzontali e indennità di comparto), sono finanziate esclusivamente tramite il ricorso alle risorse stabili (pari ad Euro 613.403,29). Occorre, altresì evidenziare che vi sono alcune indennità che, pur essendo, per loro natura e per previsione contrattuale, pagate dalle risorse variabili, rappresentano, in realtà, un onere stabile, la cui corresponsione deve, in ogni caso, essere assicurata. Ci si riferisce, in particolare, alle indennità di responsabilità, piuttosto che all'indennità del personale di categoria A, piuttosto che a quella attribuita agli ispettori metrici.

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

Calcolo limite salario accessorio anno 2018	
fondo salario accessorio	€ 890.628,40
fondo posizioni organizzative	€ 96.600,00
posizione e risultato segretario	- €
fondo dirigenza	- €
totale indennità di vigilanza	- €
fondo straordinario	- €
eventuali altre voci accessorie	- €
<b>ammontare salario accessorio anno 2018</b>	<b>987.228,40 €</b>
Calcolo limite salario accessorio anno corrente (2021)	
personale in servizio al 31.12.2018	64,00
personale in servizio anno corrente alla data della determinazione de	57,16
differenza personale in servizio	- 6,84
valore unitario medio salario accessorio anno 2018	15.425,44 €
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno 2018	- 105.510,04 €
<b>nuovo limite parziale salario accessorio anno 2018</b>	<b>881.718,36 €</b>
fondo salario accessorio anno corrente	876.204,92 €
fondo posizioni organizzative	96.600,00 €
posizione e risultato segretario	- €
fondo dirigenza	- €
totale indennità di vigilanza	- €
fondo straordinario	- €
eventuali altre voci accessorie	- €
<b>ammontare parziale salario accessorio anno corrente</b>	<b>972.804,92 €</b>
<b>limite salario accessorio anno 2016</b>	<b>€ 1.130.835,13</b>
eventuale decurtazione o disponibilità sul fondo rispetto anno corrent	158.030,21 €
<b>totale teorico massimo salario accessorio anno corrente</b>	<b>1.130.835,13 €</b>



## **Modulo III - 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**

Il sistema contabile dell'Ente prevede tre conti, il 321007 denominato "Progressione economica orizzontale", il 321011 "Fondo politiche sviluppo ru", in cui sono state stanziare le somme necessarie al pagamento del salario accessorio del personale dell'Ente, ed il conto 321006 denominato "Retribuzione di posizione e di risultato PO" per la corresponsione della retribuzione mensile di posizione al personale con incarico di PO. In tali conti sono state registrate le somme che hanno costituito costo sino al mese di dicembre.

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

Mensilmente i dati relativi alle somme del salario accessorio, rinvenienti dai tre conti anzidetti, il 321006, 321007 e 321011, sono registrati in contabilità con scarico dall'applicativo di gestione degli stipendi e vi è, pertanto, un controllo sulle somme erogate.


Alla chiusura dell'esercizio, per determinare esattamente le somme a saldo da destinare alla produttività, viene detratto dal fondo approvato l'importo che è stato già destinato complessivamente, nell'anno, al pagamento delle somme di cui al punto precedente. In tal modo, dopo il pagamento del saldo della produttività e dell'indennità di risultato alle PO, si determinano, automaticamente, anche gli eventuali risparmi da destinare al fondo dell'anno successivo, che generano una sopravvenienza attiva nell'anno di competenza. Ovviamente, dall'anno in corso, l'indennità di risultato non erogato alle PO andrà ad economia, non potendosi più considerare un risparmio all'interno del fondo.

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

La deliberazione del Consiglio camerale n. 16 del 18 dicembre 2019 con cui è stato approvato il Preventivo economico per l'esercizio 2020, poi oggetto di aggiornamento con deliberazione consiliare n. 7 del 27/7/2020, nella parte relativa alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dei livelli assicura la copertura finanziaria del fondo di cui trattasi, come riportato nella tabella che segue:

Conto	Descrizione	Costi
321006	Retribuzione di posizione e risultato PO	94.800,10
321007	Progressione Economica Orizzontale	256.055,18
321011	Fondo politiche sviluppo r.u. (parte variabile)	657.677,14
244001	Debiti v/dipendenti retrib. Accessoria	19.487,61
	<b>Totale</b>	<b>1.028.020,23</b>

Infine, la copertura del fondo per retribuzione di posizione e risultato al personale incaricato di posizioni organizzativa, anche con incarico di alta professionalità, che, come detto, l'art. 15, comma 5 del CCNL



21/5/18 ha posto a carico dei bilanci degli Enti, è assicurata nell'ambito del mastro 3210 denominato "Competenze al personale".

Salerno, 15 novembre 2021

IL DIRIGENTE D'AREA I e II