



CAMERA DI COMMERCIO
RIVIERE DI LIGURIA
IMPERIA LA SPEZIA SAVONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA CAMERALE DEL 14 NOVEMBRE 2023

Oggetto: Risorse decentrate del personale camerale e riparto delle risorse della dirigenza camerale per l'anno 2023.

Il Presidente lascia la parola al Segretario Generale, dott. Marco Casarino, il quale ricorda che il Fondo per le risorse decentrate del personale viene determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.

L'art. 40, comma 3 bis del d. lgs. n. 165/2001 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato”*.

Il comma 3 quinquies dello stesso articolo stabilisce che *“lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi”*.

L'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 stabilisce che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate tenendo conto delle modalità definite da tale articolo, individuando le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. La costituzione del suddetto Fondo costituisce atto gestionale rimesso al Segretario generale, mentre rientra nelle competenze della Giunta determinare gli indirizzi per la quantificazione di alcune fattispecie delle risorse variabili, definendo altresì gli indirizzi generali entro cui la Delegazione trattante di parte datoriale dovrà operare.

Con proprio atto ha quindi provveduto a determinare, in via provvisoria, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 la parte stabile del Fondo risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2023, il cui importo complessivo è stato quantificato in € 540.338,28.

Al comma 2 dello stesso articolo 79, il Contratto regola gli altri elementi di composizione del Fondo che vanno a costituire la parte variabile dello stesso, destinata alla remunerazione, tra l'altro, dei compensi per la produttività e per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Nel dettaglio con riferimento all'anno 2023 è possibile stanziare:

✓ € 496,00 ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. C) del CCNL 2018-2021 che prevede l'allocazione di risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat);



- ✓ € 2.524,71 ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. D) del CCNL 2018-2021 relativo alle frazioni della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato infrannualmente nel 2023, non corrisposte in tale anno;
- ✓ € 34.159,97 ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 16.11.2022, importo corrispondente all'1,2% del monte salari del 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, se nel bilancio sussiste la relativa capacità di spesa;
- ✓ € 28.916,03 ai sensi dell'art. 79, c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022, importo corrispondente risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente.

Il CCNL 16.11.2022 prevede due ulteriori incrementi delle risorse variabili:

- a) art. 79, co. 2, lett. c): risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. Tale fattispecie ripropone quanto previsto precedentemente dall'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL 2018-2021, in virtù del quale nel Fondo per l'anno 2022 la Giunta aveva destinato l'importo di € 120.000.00;
- b) art. 79, co. 3: in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), gli enti possono incrementare, a decorrere dal 2022 e in base alla propria capacità di spesa, le risorse di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tale incremento, pari a € 7.175,10, deve essere ripartito in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 del fondo risorse decentrate e dello stanziamento del Fondo ex Posizioni Organizzative. Inoltre, non è assoggettato al limite 2016 di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. n. 75/2017 e la quota relativa all'anno 2022, ai sensi dell'art. 79 comma 5, viene computata, quale risorsa variabile ed una tantum, nel fondo relativo al 2023, qualora l'ente non si sia avvalso della facoltà ammessa di riconoscerla nella costituzione del fondo anno.

In relazione alla fattispecie di cui sopra alla lettera a), la Giunta ritiene di destinare l'importo massimo di euro 120.000, fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017 (Limite 2016), a titolo di risorse aggiuntive finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, da riconoscere a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente per l'anno 2023, così come inseriti nella sezione Performance del Piano integrato di attività e organizzazione. In tale sede si è provveduto alla definizione degli obiettivi strategici e operativi individuando le azioni/iniziative e attività, nuove e/o di mantenimento, coerentemente con la programmazione strategica pluriennale dell'Ente. Ciascun progetto/iniziativa è dotato di un set di indicatori e target finalizzati alla misurazione del livello di attuazione dei singoli programmi di attività, ai quali sarà correlata anche la corresponsione dello stipendio accessorio del personale dipendente.

Le risorse saranno rese disponibili solo al termine del percorso di verifica della performance 2023 e quindi in base alla percentuale di raggiungimento. Analogamente a quanto già avvenuto in passato, si ritiene di correlare la distribuzione di tali risorse all'indice sintetico di performance organizzativa, secondo il seguente schema:

indice sintetico di performance organizzativa	% di risorse aggiuntive erogabili
--	--------------------------------------



Oltre il 90%	100%
Fra il 51% e l'89%	In % rispetto al grado di raggiungimento
Al di sotto del 50%	0%

Infine, sulla base delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 (così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017), il monitoraggio e l'accertamento della realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance, attestata annualmente dall'OIV, sono condizione necessaria per l'assegnazione dei premi incentivanti, che sarà effettuata secondo le modalità di valutazione individuate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta camerale.

Con riferimento alla definizione delle direttive che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà necessariamente osservare durante le trattative, oltre a quanto sopra illustrato dal Segretario Generale, il Presidente ribadisce la necessità che il sistema di misurazione e valutazione della performance assicuri una adeguata differenziazione dei premi legati alla performance individuale.

Passando al Fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2023, il Segretario Generale ricorda che con propria determinazione ha proceduto alla costituzione del Fondo, quantificandolo in complessivi € 298.108,72. Si rammenta che il trattamento economico del personale dirigente delle Camere di Commercio è composto dal trattamento tabellare previsto dal CCNL (stipendio tabellare con l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita) e il trattamento economico accessorio che comprende la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.

L'art. 24 del D.Lgs. 165/2001 (c.d. Testo Unico del Pubblico Impiego) prevede che “... *il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti.*”

In particolare la retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale prevista nell'ordinamento dell'ente viene correlata a parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

La retribuzione di risultato invece ha come scopo, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati e quindi è strettamente correlata alla definizione preventiva di obiettivi che la Giunta, nel caso delle Camere di Commercio, definisce di anno in anno.

Per addivenire alla quantificazione delle risorse necessarie a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali previste in questa Camera, compreso il Segretario Generale, l'ente ha dovuto “dotarsi” degli strumenti necessari per poter correlare il trattamento economico alle funzioni attribuite ai dirigenti.

Con delibera n. 24 del 12/7/2016, la Giunta ha approvato la macro-organizzazione della Camera di Commercio Riviere di Liguria, istituendo quattro aree dirigenziali; successivamente tale struttura è stata confermata con delibera di Giunta n. 62 dell' 8.05.2019.



Per la determinazione della retribuzione di posizione l'Ente camerale, con delibera di Giunta n. 100 del 2/12/2016, ha proceduto ad individuare una metodologia tesa a pesare e a graduare le funzioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione, tenendo conto di parametri relativi alla collocazione del dirigente nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Quindi ha provveduto, con delibera n. 2 del 26/1/2017, ad accertare la complessità della propria struttura organizzativa, ai fini di dare attuazione alla previsione di cui all'articolo 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999 (come modificato dall'art. 24 del CCNL 22/02/2006).

Con delibera n. 53 del 24.4.2019, la Giunta camerale aveva rideterminato la retribuzione di posizione da riconoscere al Segretario Generale nell'importo di € 105.000, a decorrere dal primo maggio 2019.

Con delibera della Giunta camerale n. 102 del 20.9.2022 è stata approvata la nuova graduazione delle posizioni dirigenziali, con la quantificazione in € 45.000,00 della retribuzione di posizione da riconoscersi al dirigente dell'area Risorse umane, finanziarie e patrimonio, cui sono state attribuite le funzioni vicarie del Segretario Generale.

Terminata l'illustrazione del Segretario Generale, riprende la parola il Presidente, il quale ricorda che, in questa sede, occorre quantificare le risorse da destinare a remunerare la retribuzione di risultato della dirigenza camerale per l'anno 2023, tenendo conto che complessivamente sono destinati € 220.000,00 per la retribuzione di posizione, così determinati:

Segretario Generale	€ 105.000,00
Vice Segretario Generale Vicario, Dirigente Area Risorse umane, finanziarie e patrimonio	€ 45.000,00
n. 2 posizioni dirigenziali vacanti: Area "Sviluppo Economico" e Area "Servizi Anagrafico-certificativi e regolazione del mercato"	€ 70.000,00

Il Presidente ricorda che con la costituzione dei fondi per gli anni 2021 e 2022 la Giunta camerale aveva:

- ✓ stabilito in complessivi euro 55.000,00 l'ammontare del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente da destinare alla retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999;
- ✓ quantificato la retribuzione di risultato massima da riconoscere alla dirigenza camerale nelle seguenti misure: Segretario Generale, € 25.000,00; Vice Segretario Generale Vicario, Dirigente Area "Area Risorse umane, finanziarie e patrimonio", € 16.000,00.

Al riguardo occorre anche ricordare la misura introdotta dall'art. 4-bis del D.L. 13/2023 (convertito con modificazione dalla Legge 41/2023), che assegna ai dirigenti uno specifico obiettivo legato al rispetto dei tempi di pagamento, subordinando l'erogazione di almeno il 30% della retribuzione di risultato al suo raggiungimento. Il Presidente propone di fissare al 30% la percentuale dell'indennità di risultato della dirigenza da collegare all'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture.

Terminata l'illustrazione, il Presidente invita la Giunta a deliberare in merito.



LA GIUNTA CAMERALE

- uditi i relatori;
- visti gli articoli 40 e 40-bis del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- vista la disciplina contrattuale delle risorse decentrate sia per il personale dirigente sia per il personale non dirigente;
- richiamato il CCNL del Comparto Funzioni Locali – periodo 2018-2021 sottoscritto il 16.11.2022;
- visto il Piano integrato di attività e organizzazione adottato dalla Giunta camerale con delibera n. 15 del 23.1.2023;
- visti gli obiettivi operativi contenuti nell'allegato al P.I.A.O. 2023 a cui è correlata la distribuzione delle risorse aggiuntive di cui all' art. 79, co. 2, lett. c;
- considerata la necessità di fornire alla dirigenza gli indirizzi per la quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale;
- visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro Area II - Area Dirigenza del comparto Regioni ed Autonomie Locali succedutisi nel tempo, nonché l'ultimo CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018 – del 17.12.2020;
- visto l'art. 57 dell'ultimo CCNL sopra richiamato che prevede la nuova disciplina di costituzione dei Fondi per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali a decorrere dall'anno 2021;
- preso atto che la consistenza del Fondo anno 2023 della dirigenza consente piena copertura della spesa relativa alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio presso la Camera di commercio Riviera di Liguria, come illustrato nelle premesse;
- ritenuto pertanto di non integrare il Fondo per l'anno 2023 con stanziamenti ulteriori di risorse ex art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 per attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'incremento quali-quantitativo dei servizi esistenti;
- ritenuto altresì di non incrementare il Fondo 2023, per le medesime motivazioni sopra espresse, delle economie derivanti dal Fondo 2021;
- vista la delibera di Giunta n. 48 del 29.5.2022, con la quale è stata approvata la macro-organizzazione della Camera di Commercio Riviera di Liguria;
- viste le disposizioni gestionali di definizione della microstruttura e di assegnazione del personale;
- considerata, altresì, la possibilità prevista dal medesimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 1999, che all'art. 27 comma 5 dispone che: *“I Comuni e le Camere di Commercio, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione...”*;
- richiamata la delibera della Giunta camerale n. 2 del 26/1/2017, con la quale è stata accertata la complessità della propria struttura organizzativa, ai fini di dare attuazione alla previsione di cui all'articolo 27 comma 5 del CCNL 23/12/1999 (come modificato dall'art. 24 del CCNL 22/02/2006);
- visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Camera di Commercio Riviera di Liguria - Imperia La Spezia Savona di Organizzazione, approvato dal Consiglio camerale con delibera n. 11 del 19.12.2019;



- richiamata la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dalla Giunta camerale con delibera n. 149 del 19.12.2019;
- visto l'art. 4-bis del D.L. 13/2023 (convertito con modificazione dalla Legge 41/2023), che assegna ai dirigenti uno specifico obiettivo legato al rispetto dei tempi di pagamento, subordinando l'erogazione di almeno il 30% della retribuzione di risultato al suo raggiungimento e condivisa la proposta del Presidente di fissare al 30% la percentuale dell'indennità di risultato della dirigenza da collegare all'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture;
- acquisito il parere favorevole dei competenti uffici in merito alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile;
- acquisito il parere di legittimità espresso dal Segretario Generale;
- verificato che all'atto dell'assunzione della deliberazione sono presenti 7 componenti, come elencati in apertura di verbale;
- all'unanimità

delibera

di fornire al Segretario Generale i criteri generali e le linee di indirizzo riportate in premessa, utili per la quantificazione del fondo risorse decentrate – stabili e variabili – anno 2023 per il personale dirigente e non dirigente, nei limiti delle disponibilità del preventivo economico per l'anno in corso e nel rispetto rigoroso dei vincoli di legge posti per tali istituto;

di integrare le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79, co. 2, lett. c) del CCNL 2018-2021, per il personale del comparto dell'importo di € 120.000,00, per le motivazioni illustrate nelle premesse;

di stabilire nell'1,2% la percentuale del monte salari 1997 da destinare ad incremento del Fondo per un importo di € 34.159,97, somma che sarà definitivamente vagliata in sede di contrattazione integrativa;

di stabilire le seguenti direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi al tavolo della contrattazione integrativa:

✓ assicurare che le risorse aggiuntive stanziare ai sensi dell'art. 79, co. 2, lett. c) possano essere rese disponibili secondo il seguente criterio:

indice sintetico di performance organizzativa	% di risorse aggiuntive erogabili
Oltre il 90%	100%
Fra il 51% e l'89%	In % rispetto al grado di raggiungimento
Al di sotto del 50%	0%



- ✓ assicurare una differenziazione dei premi legati alla performance individuale.

di stabilire in complessivi euro 55.000,00 l'ammontare del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente da destinare, per l'anno 2023, alla retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999;

di quantificare, per l'anno 2023, la retribuzione di risultato massima da riconoscere alla dirigenza camerale nelle seguenti misure: Segretario Generale, € 25.000,00; Vice Segretario Generale Vicario, Dirigente Area "Risorse umane, finanziarie e patrimonio", € 16.000,00;

di stabilire nella misura del 30% la percentuale dell'indennità di risultato della dirigenza da collegare all'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023 (convertito con modificazione dalla Legge 41/2023);

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Il presente atto è pubblicato integralmente nell'albo informatico della Camera di Commercio Riviére di Liguria – Imperia La Spezia Savona.

IL SEGRETARIO
(Marco Casarino)
firma digitale

IL PRESIDENTE
(Enrico Lupi)
firma digitale