

## DELIBERAZIONE DI GIUNTA CAMERALE N. 100 DEL 6.10.2021

**Oggetto: Quantificazione delle risorse aggiuntive discrezionali e linee di indirizzo per la definizione della consistenza del Fondo risorse decentrate anno 2021 del personale camerale; determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il Personale Dirigente - anno 2021**

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.

Dopo quasi un decennio dalla sottoscrizione dell'ultimo contratto, il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro - parte giuridica e parte economica - relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2016-2018. In particolare l'articolo 67 del CCNL 21.05.2018 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.

Si ricorda che la costituzione del suddetto Fondo costituisce atto gestionale rimesso al Segretario generale, mentre rientra nelle competenze della Giunta determinare gli indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili, definendo altresì gli indirizzi generali entro cui la Delegazione trattante di parte datoriale dovrà operare.

Il Segretario Generale illustra gli aspetti più rilevanti in merito alla composizione del Fondo risorse decentrate del personale non dirigente che provvederà a costituire con proprio atto.

Per esplicita previsione dell'articolo 67 comma 1 del nuovo contratto, dal 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 22.01.2004, relative al 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori, . ... (omissis) ...”*.

Questo unico importo consolidato (UIC), la cui composizione è stata dettagliatamente indicata nella Relazione tecnica finanziaria di accompagnamento all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2020, deve essere quantificato al netto delle risorse destinate nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle risorse previste dall'art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004 pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 (esclusa la quota relativa alla dirigenza) qualora nel 2017 queste risorse siano state utilizzate per gli incarichi di alta professionalità.

Questa scissione tuttavia deve operare nel rispetto dei limiti complessivi del Fondo riferito al 2016, secondo le prescrizioni dettate dall'art 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 così come

esplicitamente richiamato dall'art. 67 comma 7 del nuovo CCNL, onde per cui la somma dei due stanziamenti non dovrà superare il limite individuato da ciascuna amministrazione per il 2016.

Al comma 2 dello stesso articolo 67, il Contratto regola gli altri elementi di composizione del Fondo che vanno ad integrare sempre la parte stabile dello stesso rimanendo però distinti dall'importo unico consolidato (UIC) venutosi a creare dall'applicazione del comma 1.

Il comma 3 dell'art. 67 disciplina la composizione della parte variabile del Fondo, riproducendo sostanzialmente le voci in precedenza previste dall'art. 31 comma del CCNL 22/01/2004. Nelle previsioni dettate dalle lettere h) ed i) del comma 3 troviamo degli elementi di novità:

✓ comma 3 lettera h): si riferisce alle integrazioni disciplinate dal successivo comma 4 dell'art. 67 che prevede la possibilità, previa contrattazione integrativa diretta a verificare concretamente tale facoltà, di aumentare la parte variabile del fondo sino ad un importo massimo pari all'1,2% del monte salari anno 1997 riferito al personale dipendente esclusa la quota relativa alla dirigenza. La previsione ricalca quanto dettava l'art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999 ma la condizione viene ora legata esclusivamente alla capacità di spesa e di bilancio dell'ente (oltre che ai tetti di spesa previsti dalla finanza pubblica) da verificare in sede di contrattazione integrativa, senza tuttavia collegare l'aumento alla necessità di acquisire dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) l'apposita attestazione circa l'idoneità degli interventi di razionalizzazione/riorganizzazione o degli obiettivi di produttività e di qualità;

✓ comma 3 lettera i): si riferisce alle integrazioni disciplinate dal successivo comma 5 lettera b) dell'art. 67 che riprende il vecchio art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999 eliminandone tuttavia i limiti di impiego. La previsione contrattuale consente infatti di aumentare la parte variabile del Fondo "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".

Le risorse variabili sono destinate alla remunerazione, tra l'altro, dei compensi per la produttività e per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

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"*.

La Giunta è adesso chiamata a pronunciarsi sull'opportunità di integrare le risorse stabili con somme aggiuntive di natura discrezionale, attraverso il ricorso ad istituti contrattuali già utilizzati in passato.

Si propone di ricorrere all'incremento della parte variabile del fondo anche in virtù delle seguenti considerazioni: il contesto normativo in cui ci si è trovati ad operare negli ultimi anni, che si caratterizza per: (i) forti limitazioni delle possibilità di assunzione di personale; (ii) aumento delle funzioni e dei compiti delle Camere di commercio; (iii) continuo aggiornamento legislativo, che cambia costantemente le procedure da seguire nei più vari servizi dell'ente, con la conseguenza che lo svolgimento di nuove attività, o l'accrescimento di servizi esistenti, costituiscono di fatto un miglioramento della produttività dei dipendenti camerali.

In questa sede può quindi essere valutato dalla Giunta camerale l'interesse complessivo ad investire per incentivare la partecipazione del personale al conseguimento di predeterminate e condivise finalità e obiettivi rivolti al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

In relazione alle risorse previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) nel Piano della Performance 2021, approvato da questa Camera con delibera di Giunta n. 23 del 25.2.2021, attualmente in fase di monitoraggio, si è provveduto alla definizione degli obiettivi operativi individuando le azioni/iniziativa e attività, nuove e/o di mantenimento, correlate al raggiungimento degli obiettivi strategici annuali, nell'ambito della 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.

Lo stretto collegamento tra Piano Performance e il prospetto allegato A) alla presente deliberazione garantisce il rispetto di standard ed indicatori e un monitoraggio costante di verifica del risultato conseguito; le risorse saranno rese disponibili solo al termine del percorso di verifica della performance 2021 e quindi in base alla percentuale di raggiungimento.

La quantificazione delle risorse è stata elaborata per ciascuna attività e tiene conto dell'apporto richiesto a ciascun dipendente coinvolto nella realizzazione delle attività previste sulla base dei costi standard ovvero dell'incremento della produttività richiesto in termini di risorse/uomo dedicate ai singoli programmi, come illustrato nella documentazione conservata agli atti.

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, è 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.

Sulla base di tali progetti, la Giunta ritiene congruo destinare l'importo di € 125.000,00 ritenendo lo stesso adeguato all'entità dell'impegno aggiuntivo richiesto all'organizzazione a fronte del progetto stesso ed individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Fra le risorse aggiuntive per le quali la Giunta deve stabilire criteri di attribuzione, possono rientrare anche:

- a) le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione ai sensi dell'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 5/10/2001; si stabilisce di attribuirle nella misura del 30% dell'importo incassato dall'Ente;

- b) le somme derivanti dalle convenzioni e dai contributi dell'utenza ai sensi dell'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 5/10/2001;
- c) i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. Si ritiene che possano rientrare in questa fattispecie, le attività rientranti nelle manifestazioni a premio, nella mediazione, nella concessione in uso di sale, nelle tariffe del servizio metrico.

Le tipologie di cui ai punti b) e c) trovano ulteriore disciplina nella legge 449/1997 (legge finanziaria per il 1998), il cui articolo 43, individua le misure di incentivazione con riferimento ai contratti di sponsorizzazione ed altri accordi o convenzioni con soggetti pubblici o privati, dai quali possano derivare introiti alle pubbliche amministrazioni. In particolare, con riferimento all'argomento, la disposizione stabilisce la possibilità di incrementare le risorse per la produttività fino al 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi.

In questa fase, gli importi relativi a queste voci di finanziamento non sono stati puntualmente quantificati, non disponendo di alcun dato contabile al riguardo. In sede di costituzione definitiva del fondo, le risorse rientranti in queste casistiche verranno puntualmente quantificate, sulla base dei dati realizzati a consuntivo.

Per ciò che concerne le ulteriori risorse decentrate variabili, le risorse previste ai sensi dell'art. 68 comma 4 saranno da vagliare in sede di contrattazione integrativa e sino ad un importo massimo corrispondente al 1,2% su base annua del monte salari del 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, quantificate qui nella misura massima in € 34.159,97.

A questo proposito il Presidente chiede alla Giunta di definire/formulare le direttive che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà necessariamente osservare durante le trattative, ovvero individuare le scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio.

Tali direttive saranno poi successivamente verificate dalla Giunta prima di autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica, dott. Stefano Senese, alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il Presidente suggerisce alcune scelte prioritarie:

✓ assicurare tra le risorse decentrate di parte variabile da destinare al finanziamento della performance individuale l'importo di € 34.159,97 pari all'1,2% del monte salari 1997 su base annua (di cui all'art. 67 comma 4); tali somme potranno essere rese disponibili secondo il seguente criterio:

indice sintetico di performance organizzativa	% di risorse aggiuntive erogabili
Oltre il 90%	100%
Fra l'80% e il 90%	90%
Fra il 65% e il 79%	75%

Fra il 50% e il 64%	50%
Al di sotto il 50%	0%

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

Il Segretario Generale procede quindi ad illustrare la determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il Personale Dirigente per l'anno 2021. 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 il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza occorre fare riferimento alle risorse a tale fine disponibili, quantificate annualmente nel rigoroso rispetto delle previsioni dettate dall'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e dai successivi CCNL, che vanno a costituire il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, in particolare alla luce dell'art. 57 dell'ultimo CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – triennio 2016-2018 – del 17.12.2020.

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 Riviera 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 determina n. 72 del 9.8.2017 il Segretario Generale aveva determinato, a decorrere dal primo gennaio 2017, le retribuzioni di posizione della dirigenza camerale come segue: Dirigente area “Servizi Anagrafico certificativi e regolazione del mercato” € 45.000; Dirigente area “Sviluppo economico”, € 35.000.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, come illustrato nel prospetto allegato B) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l’anno 2021 ammonta complessivamente ad euro 289.872,82.

Tale ammontare potrà essere incrementato, a consuntivo: (i) a seguito di disposizioni normative, evolutive del quadro delle norme sul Pubblico Impiego, nonché dei rinnovi contrattuali; (ii) a seguito di eventuali compensi previsti per incarichi aggiuntivi ai sensi dell’art. 20 c. 4 del CCNL 22.02.2010, nonché dell’art. 24 comma 3 del D. Lgs. 165/2001, conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dalla Camera o su designazione della stessa; (iii) per eventuali economie realizzate, a consuntivo, sul Fondo dell’anno 2020.

Per verificare se il Fondo 2020 rispetta il limite 2016 occorre considerare che, come chiarito dal MEF, con circolare n. 16 del 2 maggio 2012, *“non rilevano infine, ai fini del rispetto del limite 2010, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all’anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate”*.

Di seguito quindi si elencano le voci del Fondo 2021 prese in considerazione, il cui ammontare complessivo viene posto a confronto con il limite 2016:

Totale Fondo 2021 teorico (a)		289.872,82
Limite Fondi 2016 ex art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017 €		321.131,85
Somme che non concorrono alla costituzione del Limite 2016		0,00
Totale Fondo 2021 al netto delle somme che non concorrono alla costituzione del Limite 2016		289.872,82
Riduzione rispetto limite 2016 (b)		0,00
TOTALE FONDO 2021 (a – b)		289.872,82

Poiché il Fondo 2021 così determinato risulta inferiore al limite 2016 non è necessaria alcuna ulteriore riduzione.

Terminata l’illustrazione del Segretario Generale, riprende la parola il Presidente, il quale ricorda che occorre infine di quantificare le risorse da destinare a remunerare la retribuzione di risultato della dirigenza camerale per l’anno 2021, 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 “Servizi Anagrafico-certificativi e regolazione del mercato”	€ 45.000,00
n. 2 posizioni dirigenziali vacanti: Area “Sviluppo Economico” e Area “ Risorse umane, finanziarie e patrimonio”	€ 70.000,00

Il Presidente ricorda che con la costituzione del Fondo 2020 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 "Servizi Anagrafico-certificativi e regolazione del mercato", € 16.000,00.

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 2016-2018 - sottoscritto il 21/05/2018;
- visto il Piano della Performance 2021 approvato con delibera della Giunta camerale n. 23 del 25.2.2021 e attualmente in fase di monitoraggio come da relazione dell'OIV effettuata nel corso della presente relazione di Giunta;
- visti gli obiettivi operativi contenuti nell'allegato al Piano della Performance 2021 a cui sono state legate le risorse di cui all'art. 67 comma 5 lettera b);
- visto il prospetto allegato A) alla presente deliberazione nel quale si riporta la quantificazione delle risorse per ciascuno dei suddetti obiettivi operativi;
- 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;
- visto il c. 2 lett. a) del suddetto art. 57 secondo il quale il Fondo è costituito da un importo unico consolidato nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del predetto CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del 2020;
- visto il c. 2 lett. b) del medesimo art. 57 che dispone l'inserimento nel Fondo di risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001;

- richiamato il c. 2 lett. e) del richiamato art. 57 che prevede che il Fondo è costituito anche da risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguarlo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio;
- ritenuto di riconoscere l'integrazione delle risorse per il personale dirigente per un importo di € 6.368,76 corrispondente all'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 ex art. 26 c. 2 del CCNL 23.12.1999;
- preso atto che la consistenza del Fondo anno 2021 consente piena copertura della spesa relativa alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio presso la Camera di commercio Riviere di Liguria, come risulta dallo schema di Fondo allegato B) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale e come dettagliato nelle premesse;
- ritenuto pertanto di non integrare il Fondo per l'anno 2021 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 qualitativo dei servizi esistenti;
- ritenuto altresì di non incrementare il Fondo 2021, per le medesime motivazioni sopra espresse, delle economie derivanti dal Fondo 2019, complessivamente pari ad € 69.666,65;
- vista la delibera di Giunta n. 24 del 12/7/2016, con la quale è stata approvata la macro-organizzazione della Camera di Commercio Riviere di Liguria, successivamente modificata con delibera di Giunta n. 62 dell' 8.05.2019;
- 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 Riviere 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;
- preso atto che la consistenza del Fondo anno 2021 ha piena copertura della spesa relativa alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti in servizio presso la Camera di commercio Riviere di Liguria;
- ritenuto pertanto di procedere, sulla base di quanto in premessa esposto, alla costituzione provvisoria del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza 2021 come illustrato nel prospetto allegato B) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

- vista la delibera di Consiglio camerale n. 8 del 19 dicembre 2020 con la quale è stato approvato il Bilancio preventivo per l'anno 2021;
- 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 2021 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. 67, comma 5, lettera b) per il personale del comparto dell'importo di € 125.000,00, a fronte dei progetti indicati nel prospetto allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

di stabilire nell'1,2% la percentuale del monte salari 1997 da destinare ad incremento del Fondo per un importo di € 34.159,97; tale somma 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 tra le risorse decentrate di parte variabile da destinare al finanziamento della performance individuale l'importo di € 34.159,97 pari all'1,2% del monte salari 1997 su base annua (di cui all'art. 67 comma 4); tali somme potranno essere rese disponibili secondo il seguente criterio:

indice sintetico di performance organizzativa	% di risorse aggiuntive erogabili
Oltre il 90%	100%
Fra l'80% e il 90%	90%
Fra il 65% e il 79%	75%
Fra il 50% e il 64%	50%
Sotto il 50%	0%

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

di quantificare nell'importo complessivo di € 289.872,82, l'ammontare provvisorio del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, per l'anno 2021, come dettagliato nel prospetto allegato B) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

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 2020, alla retribuzione di risultato, in applicazione dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999;

di quantificare, per l'anno 2021, la retribuzione di risultato massima da riconoscere al Segretario Generale, dr. Marco Casarino nell'importo di € 25.000,00;

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

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

IL SEGRETARIO  
(Marco Casarino)  
firma digitale

IL PRESIDENTE  
(Enrico Lupi)  
firma digitale