

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI
ACCORDO ANNUALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 EX C.C.N.L. FUNZIONI
LOCALI 21/5/2018 E C.C.D.I. TRIENNIO 2019 - 2021**

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001 *“a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1”*.

La stesura del presente documento è stata pertanto predisposta secondo le indicazioni fornite dagli allegati *“schema standard di relazione tecnico-finanziaria”* e *“schema standard di relazione illustrativa”* alla circolare n. 25 del 19.7.2012 del M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, elaborata d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La relazione fa riferimento, oltre che alle istruzioni della citata circolare, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *“Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*); n. 20 dell'8.5.2015.

La **RELAZIONE ILLUSTRATIVA, parte II** del presente documento, è composta da due moduli:

1. illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autocertificazione relative agli adempimenti della legge – scheda 1.1;
2. 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).

PARTE II – RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 – SCHEDA 1.1

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 29 dicembre 2021 Contratto: 2 maggio 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Vice Segretario Generale Componente: Responsabile Servizi Risorse umane e finanziarie Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP – CISL-FP – UIL-EE.LL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL-FP – CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		- destinazione risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo, Collegio dei Revisori in data 15 dicembre 2021 e in data 20.4.2022
		Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con delibera della Giunta camerale n. n. 23 del 25.2.2021, successivamente aggiornato con delibera 105 del 30.11.2021
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con delibera della Giunta camerale n. 40 del 31.3.2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, dopo l'approvazione da parte della Giunta camerale

Eventuali osservazioni

MODULO 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (il testo dell'accordo viene allegato al presente documento, del quale è parte integrante)

Con delibera n. 100 del 6/10/2021 la Giunta ha quantificato le risorse aggiuntive discrezionali e dettato le linee di indirizzo per la definizione della consistenza del fondo risorse decentrate anno 2021 del personale anche di qualifica dirigenziale, oltre che definito le direttive che la delegazione di parte datoriale ha dovuto osservare durante le trattative.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, in applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato in complessivi € 618.843,66 con determina del Segretario generale n. 135 del 10.12.2021.

In data 29/12/2021, la delegazione trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo annuale Fondo risorse decentrate anno 2021 ex C.C.N.L. Funzioni locali 21/5/2018 E C.C.D.I. triennio 2019 – 2021.

L'ipotesi di accordo in argomento contiene esclusivamente disposizioni per la destinazione delle risorse decentrate al finanziamento dei vari istituti contrattuali previsti dal C.C.D.I. per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 20.12.2019.

In data 15.12.2021, il Collegio dei Revisori dei Conti ha provveduto all'effettuazione del controllo (i) sulla compatibilità finanziaria degli oneri derivanti dall'applicazione delle suddette delibere e determinazioni di costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale per l'anno 2021, e (ii) sulla quantificazione dei risparmi, ai sensi dell'art. 1 c. 870 della L. 178/2020, esprimendo parere favorevole.

Infine, il Collegio, ricevuta l'ipotesi di accordo annuale Fondo risorse decentrate anno 2021 ex C.C.N.L. Funzioni locali 21/5/2018 E C.C.D.I. triennio 2019 – 2021 ha provveduto all'effettuazione del controllo di cui all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in data 20 aprile 2022, rilasciando apposito parere.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

	RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2021	
RISORSE DESTINATE CCI 2021		618.843,66
RISORSE STABILI		449.649,46
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)		449.649,46
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA (2)	
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	286.005,13
	differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	9.987,66
	quote indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	44.550,71
	indennità personale ex-VIII qual. funz.le non titolare di p.o.	173,82
	indennità personale ex III e IV q.f.	
RISORSE DISPONIBILI CCI 2021	differenza tra risorse stabili ed impieghi fissi	108.932,14
RISORSE VARIABILI		169.194,20
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		
COMMA 2 LETT. A)	produttività collettiva	114.292,44
COMMA 2 LETT. B)	produttività individuale	84.307,80
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (maneggio valori)	2.500,00
COMMA 2 LETT.D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	
COMMA 2 LETT. E) E ART. 70-QUINQUES	indennità per specifiche responsabilità	77.026,09
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno	
TOTALE		278.126,33
TOTALE FONDO COMPLESSIVO		618.843,65

L'importo segnalato per le progressioni economiche orizzontali si riferisce al costo storicizzato di tale istituto, integrato dell'importo differenziale tra incrementi a regime riconosciuti alle p.e.o. di ciascuna categoria e quelli riconosciuti alle posizioni iniziali.

L'indennità di comparto si riferisce al costo storicizzato di tale istituto.

L'indennità al personale ex VIII qualifica funzionale si riferisce alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 37, 4° comma, del C.C.N.L. 6/7/1995 al personale della ex 8^a q.f. che ne beneficiava alla data di sottoscrizione del C.C.N.L. e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.

Gli importi indicati a titolo di produttività collettiva ed individuale si riferiscono alla teorica quantizzazione degli incentivi annuali da erogare al personale (ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa) sulla base del raggiungimento degli obiettivi per la cui realizzazione vengono coinvolti gli uffici e della valutazione individuale della performance, come indicato dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 5 del CCDI 2019-2021, la quota di risorse destinata alla Performance viene ripartita per il 60% alla Performance organizzativa (Fondo "A") e per il 40% alla Performance individuale (Fondo "B"). Come specificato agli artt. 6 e 7 del medesimo CCDI:

- ✓ il premio legato alla performance organizzativa è destinato a compensare il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della Performance, a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte OIV.

L'erogazione del premio legato alla performance organizzativa avverrà sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

punteggio performance organizzativa	Quota erogabile (%)
da 0 a 30	0
da 31 a 50	45
da 51 a 65	60
da 66 a 79	75
da 80 a 89	90
da 90 a 100	100

- ✓ il premio legato alla performance individuale sarà erogabile qualora la scheda di valutazione (performance individuale) riporti un valore almeno pari a 30/70esimi. La determinazione del premio legato alla performance individuale sarà proporzionale al punteggio ottenuto.

Ai dipendenti che conseguano una valutazione che si colloca nel range di valutazione individuale 63-70, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio performance individuale almeno pari a 30). Tale maggiorazione verrà attribuita ad una percentuale massima del 10% del personale (con il numero di unità interessate arrotondato per eccesso/difetto se il decimale è $\geq 0,5$ e $< 0,5$ di cinque).

Nell'ambito delle risorse teoriche destinate alla produttività individuale rientrano i compensi che derivano da terzi per incarichi dati a dipendenti e inseriti tra le risorse

destinate al trattamento accessorio ai sensi dell'art. 62 T.U. n. 3/1057, decurtati degli oneri riflessi.

L'importo indicato a titolo di "indennità per maneggio valori" comprende le risorse teoricamente destinate a remunerare le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, individuate all'art. 9 del CCDI 2019-2021 nella sola attività implicante il maneggio di valori.

Le indennità per specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D privo di posizione organizzativa o di alta professionalità, sono determinate secondo i criteri definiti dall'art. 70 quinquies CCNL, integrati dai criteri individuati all'art. 10 del CCDI 2019-2021. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte dal personale e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato ai dipendenti ai quali siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.

c) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Si attesta che le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale si applicano le metodologie di valutazione che sono state definite con l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come modificato con delibera della Giunta camerale n. 149 del 19.12.2019.

Nel vigente S.M.V.P. rilevano tre fondamentali ambiti di osservazione:

- a) l'amministrazione nel suo complesso; misurare e valutare la "performance di ente" presenta una particolare utilità sia nella prospettiva del controllo strategico, in relazione al conseguimento degli obiettivi di fondo fissati, sia in una logica di benchmarking esterno;
- b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa, che concorrono alla performance di ente e che sono significative al fine della determinazione della performance individuale;
- c) i responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto, con la conseguente correlazione con la distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale; in proposito, rilevano soprattutto i risultati associati all'unità organizzativa di appartenenza, gli obiettivi individuali specificamente assegnati ed i comportamenti organizzativi e le competenze, allo scopo di migliorare il contributo dei singoli alla performance complessiva.

I tre riferimenti indicati, per quanto distinti sul piano logico-concettuale, sono tra loro in reciproca relazione: infatti la performance organizzativa incide sulla valutazione individuale e la performance di area/servizio – assumendo una logica inferenziale – sono utilizzate per determinare la performance "di ente".

Con riguardo in particolare al tema della *performance organizzativa*, la stessa concerne i seguenti profili rilevanti:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In merito alla *valutazione individuale complessiva*, la stessa è diversamente misurata in funzione dello specifico ruolo ricoperto dalla singola unità di personale. Secondo il dettato normativo (art. 9 D.Lgs. n. 150/2009), infatti, in funzione del ruolo ricoperto la misurazione e valutazione individuale avviene sulla base di fattori diversi che tengono conto del profilo di rispettiva appartenenza e che sono variamente modulati.

In sintesi si ha:

Segretario Generale

performance organizzativa di Ente (50%) + performance individuale (50%)

Dirigente

performance organizzativa di Ente (15%) + performance organizzativa di area (45%) + performance individuale (40%)

Posizione Organizzativa

performance organizzativa di Ente (10%) + performance organizzativa di area (30%) + performance individuale (60%)

Personale non dirigente

performance organizzativa di Ente (5%) + performance organizzativa di area (25%) + performance individuale (70%)

A sua volta la performance individuale si basa su raggiungimento di obiettivi individuali e comportamenti organizzativi tenuti, diversificati in base al ruolo ricoperto.

Il conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità operativa di riferimento è misurato attraverso gli indicatori delle prestazioni e dei risultati da conseguire, vale a dire indicatori e target per ciascun obiettivo, prefissato nell'annuale Piano della performance (per l'anno 2021 delibera di Giunta n. 23/2021, aggiornato con delibera di Giunta n. 105/2021). La verifica del livello di raggiungimento della performance viene svolta sia infrannualmente, per consentire una rilevazione dello stato di attuazione di ogni singolo progetto e determinarne, se necessari eventuali aggiornamenti, sia a consuntivo attraverso il preliminare processo di verifica delle risultanze, inserite poi nella Relazione sulla performance.

Con riguardo agli obiettivi 2021, si rinvia all'allegato alla delibera della Giunta camerale n. 105 del 30.11.2021. Nello specifico si hanno: obiettivi strategici con i relativi obiettivi operativi, obiettivi relativi ad attività programmate, obiettivi di efficienza-efficacia-qualità, per le diverse Aree di Intervento, ovvero

- ✓ A - Registro imprese e regolazione e tutela del mercato,
- ✓ B - Competitività e sviluppo imprese,
- ✓ C - Internazionalizzazione delle imprese,
- ✓ D - Funzionamento e sviluppo delle risorse dell'Ente,

cui si aggiungono gli obiettivi di salute economico – finanziaria e di struttura e gli obiettivi in termini di Customer satisfaction.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nell'anno in esame non sono previste progressioni economiche orizzontali.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance)

Come previsto dal S.M.V.P., l'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale è direttamente correlata al conseguimento di obiettivi specifici definiti nel Piano della Performance 2021

Gli obiettivi individuati impattano essenzialmente sul miglioramento e sull'ampliamento dei servizi offerti agli stakeholder esterni e interni, identificabili con l'utenza in generale, ma anche con i fornitori, gli interlocutori istituzionali e le risorse umane dell'Ente e sulla razionalizzazione dei costi e delle procedure in termini di efficacia, efficienza, economicità e tempistica.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA
ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNUALITA' ECONOMICA ANNO 2021**

Premessa

La presente relazione tecnico - finanziaria viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze; unitamente alla Relazione illustrativa, è pubblicata secondo quanto disposto dall'art. 21 comma 2 D.Lgs. 33/2013, sul sito istituzionale della Camera di Commercio Riviera di Liguria - Imperia La Spezia Savona nell'apposita sezione.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 è stata effettuata tenuto conto di quanto segue.

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 (di seguito CCNL 16-18) che è intervenuto in materia di determinazione e utilizzo del salario accessorio e, in particolare, del Fondo risorse decentrate, introducendo nuove disposizioni che sostituiscono integralmente la disciplina previgente come espressamente indicato

dall'art. 71 che prevede che *"La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni"*.

Negli articoli 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" e 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" si trovano gli elementi fondamentali per definire rispettivamente la quantificazione delle risorse decentrate e il loro utilizzo.

La Dichiarazione congiunta n. 5 precisa infine che *"in relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti"*.

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, nella delibera n. 19 del 9 ottobre 2018, ha enunciato il seguente principio di diritto *"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"*.

L'art. 11 comma 1 del D.L. 14 dicembre 2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 11 febbraio 2019 n. 12, dispone che *"in ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; [...]"*.

MODULO 1

Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

A seguito della sottoscrizione, in data 21 maggio 2018, del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 la nuova disciplina contrattuale di riferimento per la costituzione del fondo risorse decentrate è contenuta nell'art. 67, il quale riscrive dettagliatamente l'assetto organico delle voci di composizione delle stesse continuando a distinguerle in risorse stabili e risorse variabili, con le medesime caratteristiche rispettivamente di certezza/continuità e di eventualità già definite in precedenza, e disapplica tutte le discipline dei precedenti CCNL in materia di fondi risorse decentrate, fatte salve quelle espressamente richiamate dalle nuove disposizioni.

A decorrere dall'anno 2018, tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come definitivamente certificate dall'organo di revisione, comprensive di quelle a finanziamento del fondo delle progressioni economiche e degli importi dell'indennità di comparto a carico del fondo, devono essere inglobate in un Unico Importo Consolidato (art. 67 comma 1), decurtate delle risorse destinate nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, i cui importi non saranno più a carico del fondo ma dovranno essere imputati a carico del bilancio dell'ente (art. 15 comma 5). Rimane acquisito nell'Unico Importo Consolidato, come chiarito anche dall'Aran con il parere CFL15 del 9 ottobre

2018, la quota parte delle risorse di cui all'art. 32 comma 7 CCNL 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 esclusa la quota della dirigenza, che non siano state utilizzate nell'anno 2017 per gli incarichi di "Alta Professionalità".

L'Unico Importo Consolidato così determinato resta confermato con le stesse caratteristiche anche negli anni successivi e viene incrementato ulteriormente con nuove risorse stabili come specificamente individuate dal contratto stesso (art. 67 comma 2).

Gli enti possono poi alimentare il fondo di parte stabile con importi variabili di anno in anno, con le modalità e le procedure stabilite dal medesimo ccnl (art. 67 comma 3).

Sono altresì rese disponibili eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate in anni precedenti (art. 68 comma 1).

Infine il ccnl dispone chiaramente che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Posizione Organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017, cioè del tetto di riferimento dell'anno 2016 (art. 67 comma 7).

Al fine di determinare le risorse annualmente disponibili per la contrattazione decentrata integrativa occorre decurtare dall'ammontare complessivo del fondo costituito le somme già impiegate e vincolate per corrispondere istituti con finalità stabile (differenziali di progressione economica in godimento dal personale, quote dell'indennità di comparto a carico del fondo di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.1.2004).

Di seguito si procede con la definizione ed illustrazione delle risorse decentrate per l'anno 2021.

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, in applicazione delle disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato in € 618.843,66, con determinazione del Segretario Generale n. 135 del 10.12.2021 sulla base dei criteri e delle linee guida approvate dalla Giunta della Camera di Commercio Riviera di Liguria con delibera n. 100 del 6.10.2021.

Di seguito viene riportato l'ammontare delle risorse:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	449.649,46
Risorse variabili	169.194,20
Residui anni precedenti	---
Totale	618.843,66

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

Il comma 1 dell'art. 67 consolida in un unico importo le risorse stabili derivanti dalla precedente disciplina (art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004) relative all'anno 2017.

Questo unico importo consolidato (UIC) 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.

Tale importo unico consolidato ammonta ad € 417.771,32.

Più nel dettaglio, confluiscono nelle risorse stabili quelle derivanti dall'applicazione:

DESCRIZIONE	2017
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	397.144,83
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	39.641,12
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	17.045,87
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	21.309,05
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	104.521,84
	579.662,71

Le risorse stabili vengono incrementate di € 13.428,61 pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato prima del 2017, non conteggiato nei precedenti Fondi, come di seguito dettagliato:

TERRUSSO ELENA	cessata dal 1° luglio 2010	€	1.360,19
PERICLE ROSANGELA	cessata dal 1° settembre 2010	€	2.795,91
ZERBONE LINO	cessato dal 1° settembre 2010	€	2.147,47
DE GIOVANNI RENZO	cessato dal 1° gennaio 2012	€	2.643,03
DE GIOVANNI ENNIO	cessato dal 1° ottobre 2016	€	2.147,47
GUARINO LUCIANA	cessata dal 1° ottobre 2016	€	2.334,54
		€	13.428,61

RISORSE PARTE FISSA		
ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO
COMMA 1		579.662,71
	retribuzione individuale di anzianità del personale cessato prima del 2017, non conteggiato nei precedenti Fondi	13.428,61
	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 destinato alle alte professionalità)	-175.320,00
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1	risultante dalla somma algebrica degli importi sovrastanti	417.771,32

Ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 67 del nuovo Contratto, che 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), le risorse stabili vengono incrementate di € 66.827,99:

COMMA 2 LETT. A): importo su base annua, pari a € 83,20 per ogni unità di personale destinataria del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019. Il personale in servizio alla data del 31/12/2015 era di 124 dipendenti (tutti a tempo indeterminato ed esclusi i dirigenti). L'importo individuato risulta quindi pari ad € 10.316,80.

COMMA 2 LETT. B): importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. Con riferimento a questo importo, l'Ente si è adeguato alle indicazioni fornite da Unioncamere in un documento (aggiornato al 4 luglio 2018) con il quale sono stati forniti chiarimenti a specifici quesiti (FAQ) attinenti l'applicazione del nuovo CCNL, ed in particolare l'indicazione in merito al computo del personale part-time in proporzione all'orario svolto ai fini del conteggio dell'incremento dei suddetti differenziali delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 67, comma 2 lett. b) del nuovo 4 CCNL, in conformità della previsione dell'art. 9 del D.Lgs 81/2015, salvo ovviamente l'eventuale contrario avviso dell'Aran o del MEF. L'importo individuato già nel Fondo risorse decentrate del 2019 è pari ad € 12.431,94.

COMMA 2 LETT. C): importi relativi alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio (comprensivo di tredicesima mensilità). L'importo confluisce dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno. La somma individuata nel Fondo risorse decentrate del 2020 (€ 14.965,60), nel 2021 viene incrementata di € 2.240,94 e si riferisce al personale cessato nel corso del 2020, per un ammontare totale di € 17.206,54. Di seguito il dettaglio:

cessati	data cessazione - ultimo giorno lavoro	ria (a)	assegno personale non riassorbibile (b)	(a+b) annuale
Berruti	16/07/2019	66,89		869,57
Bragoli	30/09/2017	174,03	0	2.262,39
Corradi	30/09/2019	63,60		826,80
Di Alesio	22/07/2018	130,32		1.694,16
Fabiani	20/05/2018	55,22	4,61	777,79
Guardone	31/07/2019	118,20	14,9	1.730,30
Mauro	30/04/2018		4,61	59,93
Pagano	17/12/2017	130,32	0	1.694,16
Pario	31/12/2019	74,61	4,61	1.029,86
Pennacchini	20/05/2018	75,23		977,99
Spano	27/09/2018	63,62		827,06
Spinosa	30/04/2018	165,82	4,61	2.215,59
Tissoni	29/02/2020	93,16		1.211,08
Vitali	31/05/2020	74,61	4,61	1.029,86
				17.206,54

COMMA 2 LETT. E): € 26.424,88 per importi necessari, a regime, per trattamento accessorio personale trasferito, anche in ambito associativo o per delega/trasferimento di funzioni;

COMMA 2 LETT. G): € 2.688,77: importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario

• **Decurtazioni del fondo – parte fissa**

A seguito di quanto stabilito dal comma 456 dell'articolo unico della legge n. 147/2013 (c.d. Legge di stabilità 2014) vengono storicizzate, a partire dal 2015, le decurtazioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale).

Queste decurtazioni permanenti vengono inserite, per effetto della Circolare n. 13/2016 della Ragioneria Generale dello Stato, tra le risorse fisse del Fondo 2018 della CCIAA Riviera di Liguria. Il valore complessivo ammonta ad € 37.190,79 ed è la medesima somma inserita nel Fondo 2016 della ex CCIAA della Spezia. La voce non è stata invece quantificata nei Fondi delle ex Camere di Imperia e Savona non ricorrendone i presupposti.

Il valore complessivo delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità per l'anno 2021 – definito in **€ 449.649,46** al netto delle decurtazioni permanenti di parte fissa – deve essere prioritariamente destinato alla corresponsione di quei compensi che abbiano anch'essi carattere di continuità e stabilità ovvero, come chiarito nella dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL 22.01.2004, al finanziamento:

- delle progressioni economiche orizzontali;
- dell'indennità di comparto, per la parte che rimane a carico del fondo;
- delle indennità delle posizioni organizzative, inclusa l'indennità di risultato;
- delle posizioni di alta professionalità, ove istituite.

Sezione II – risorse variabili

Le risorse variabili sono caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente. La quantificazione delle risorse variabili avviene sulla base delle fonti di finanziamento individuate e richiamate in dettaglio dall'art. 67, comma 3 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 stipulato in data 21/05/2018.

Le risorse variabili risultano scomponibili essenzialmente in due aggregati:

- ✓ risorse variabili di natura non discrezionale, risultanti dall'applicazione puntuale delle disposizioni contrattuali;
- ✓ risorse variabili discrezionali, le quali necessitano di un apprezzamento dell'organo di direzione politica (Giunta) in ordine ad eventuali risorse aggiuntive necessarie per sostenere politiche di incentivazione del personale. Per quanto riguarda queste ultime risorse, la Giunta camerale, con deliberazione n. 100 del 6/10/2021, nell'ambito delle direttive alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata, per l'anno 2021, valutata l'entità e la composizione del fondo nonché gli obiettivi di produttività contenuti nel Piano della performance 2021, ha deciso di procedere all'integrazione del fondo con le risorse aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 e comma 5, lett. b) (ex artt. 15 comma 2 e comma 5 C.C.N.L. 01/04/1999), destinando allo scopo € 125.000,00. Ciascun progetto/iniziativa è dotato di un set di indicatori e target finalizzati alla misurazione del livello di attuazione/raggiungimento dei singoli programmi di attività, ai quali sarà correlata anche la corresponsione dei premi legati alla performance.

Le risorse variabili risultano scomponibili in due aggregati in funzione della successiva applicazione dei vincoli introdotti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017 (tetto 2016):

- risorse variabili soggette al limite
- risorse variabili non soggette al limite.

La suddivisione tra i due aggregati è stata fatta sulla base delle voci escludibili come precisate nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché dagli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti:

- economie del fondo risorse non utilizzate dall'anno precedente e rinviate all'anno successivo, in quanto rappresentano un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate (rientrano anche le risorse di straordinario non utilizzate nell'anno precedente)
- risorse derivanti da incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" (individuale e collettivo), da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione.

Le voci del Fondo 2016 che non rilevano ai fini della quantificazione del limite 2016 e che quindi sono state escluse, sono le voci non assoggettate ai vincoli secondo la previgente normativa. Considerato che la disposizione di cui all'art. 23 sopra richiamata, è proposta nello stesso stile di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010, si sono incluse/escluse le medesime voci utilizzate anche negli anni pregressi. Per la loro individuazione si è tenuto conto di quanto indicato in alcune Circolari del Ministero dello Sviluppo Economico (MEF) - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) di seguito elencate, che indivi-

duano gli istituti da non considerare per il rispetto del vincolo di cui all'art. 9 comma 2/bis del DL 78/2010:

- ✓ Circolare MEF n. 12 del 15/04/2011 dove, a pagina 4, nello spiegare come eventualmente ricondurre il fondo costituito per gli anni 2011/2012/2013 al limite del Fondo determinato nel 2010, cita testualmente: *"Rimangono escluse dalle suddette riduzioni le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità"*;
- ✓ Circolare MEF n. 16 del 02/05/2012, a pagina 129, elenca gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis, e quindi:
 - a. incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi", incarichi che sono da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione (esempi citati: risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti, le risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011, gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea, ove consentito dalla normativa contrattuale di livello nazionale);
 - b. per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni, i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della Legge n. 449/1997;
 - c. le risorse, non utilizzate, del Fondo dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo (se contrattualmente previsto);
 - d. i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione;
- ✓ Circolare MEF 21/2013, pagina 140;
- ✓ Circolare MEF 15/2014, pagina 138.

Due deliberazioni della Corte dei Conti (Liguria n. 105/2018 e Friuli Venezia Giulia n. 40/2018) sono nuovamente intervenute sulla materia andando a delineare il quadro generale dei requisiti che le varie fattispecie di attività svolte dalle Amministrazioni devono possedere al fine di considerare le integrazioni del fondo risorse decentrate al di fuori dei vincoli posti nel tempo dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale, anche di natura accessoria. In particolare i requisiti individuati attengono a:

- copertura finanziaria tramite finanziamenti operati da soggetti privati in esecuzione di specifico contratto che permetta alle Amministrazioni di conseguire un'entrata aggiuntiva rispetto a quelle ordinariamente spettanti
- copertura delle ulteriori spese che l'Amministrazione deve eventualmente sostenere
- vincolo di destinazione per remunerare il personale coinvolto in tali attività.

Infine sulla base del documento Unioncamere, trasmesso in data 8 ottobre 2018 e successivamente aggiornato in data 26 ottobre 2018, condiviso con i tecnici del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS/Igop e Sifip e del Ministero dello Sviluppo Economico, contenente le linee di indirizzo su "Fondo risorse decentrate nelle Camere di commercio: costituzione ed utilizzo" nonché lo schema di costituzione ed utilizzo delle risorse, le voci di natura variabile da escludere dal confronto sono le seguenti:

- art. 67 comma 3 lett. a): introiti derivanti dall'art. 43 L. 449/1997, nei limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo, secondo le causali introdotte dall'art. 4 comma 4 CCNL 5.10.2001
- art. 67 comma 3 lett. b): risparmi conseguiti per effetto di piani di razionalizzazione
- art. 67 comma 3 lett. c): risorse previste da specifiche disposizioni di legge

- art. 67 comma 3 lett. e): risparmi di straordinario anno precedente
- art. 68 comma 1 ultimo periodo: risparmi risorse stabili non utilizzati in anni precedenti.

La parte “variabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 tenuto conto delle indicazioni contenute nell'atto di indirizzo della Giunta stabilito con la citata deliberazione n. 100/2021, è stata quantificata, in via provvisoria, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 172.364,09:

- art. 67 CCNL 21.5.2018, comma 3, lett. a):

Convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari: - rimborso dei costi per il responsabile amministrativo-finanziario da parte del “FLAG SAVONESE” e “IL MARE DELLE ALPI” nella misura del 50% al netto degli oneri riflessi	3.034,30
Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali: ricavi gestione sale; nella misura del 50% al netto degli oneri di funzionamento e degli oneri riflessi	336,00
Somme rimborsate all'Ente per attività svolta dai propri dipendenti presso partecipate, al netto degli oneri riflessi	8.112,84
totale	11.483,14

- art. 67 CCNL 21.5.2018, comma 3, lett. d): frazioni ria personale cessato infrannualmente nel 2020, non corrisposte in tale anno: € 1.720,98

cessati	data cessazione	ria + assegno personale non riassorbibile non corrisposto
Biancamano	30/06/2021	708,31
Bonaccorti	21/03/2021	555,36
D'Amato	30/06/2021	29,98
D'Ambrosio	31/01/2021	
Fazio	31/01/2021	74,47
Mozzachiodi	31/03/2021	
Oliva	31/07/2021	0
Prando	19/09/2021	352,86
totale		1.720,98

- art. 67 CCNL 21/05/2018, comma 3, lett. e): l'importo relativo al risparmio realizzato sull'importo destinato al fondo dello straordinario per l'anno in esame – pari ad € 40.558,35 - è stato destinato ad incrementare l'impegno dell'Ente sul welfare aziendale, ai sensi articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178, che ha disposto *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. [...]”*;
- art. 67 CCNL 21.5.2018, comma 3 lett. H) e comma 4: risorse integrative nel limite dell'1,2% monte salari 1997: € 34.159,97.
Con riferimento a questa fattispecie, la Giunta camerale, con la citata delibera n. 100, stabilisce che tale importo potrà essere reso disponibile secondo il seguente criterio:

% di realizzazione complessiva degli obiettivi	% 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%

- art. 67 CCNL 21.5.2018, comma 3 lett. I) e comma 5 lett. B): *“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 12 analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; [...].”.

La norma prevede la possibilità di destinare apposite risorse alla componente variabile del fondo per il conseguimento di specifici obiettivi, 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 dell'articolo citato, è stato individuato con la citata deliberazione della Giunta Camerale n. 100/2021 un importo pari a € 125.000,00.

In sede di Relazione sulla performance per l'anno 2021, tali progetti saranno sottoposti alla verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione nel merito del grado di raggiungimento degli stessi.

Le risorse variabili sono determinate in via provvisoria in € 169.194,20. In applicazione di quanto previsto dalla citata delibera della Giunta camerale n. 100/2021, in sede di consuntivo potranno essere incrementate ai sensi dell'art. 68 CCNL 21/05/2018, comma 1 per economie sul Fondo risorse decentrate anno 2020 ad oggi non ancora determinabili e sulla base di ulteriori incassi registrati dall'Ente.

Sezione III – eventuali decurtazioni del fondo

Nel costituire il fondo integrativo 2021 si è tenuto conto delle vigenti misure di contenimento in materia di contrattazione integrativa.

A parte la decurtazione permanente di cui all'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 inserita tra le risorse fisse e decritta nella Sezione I, l'ulteriore riduzione del Fondo 2020 deriva dall'applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 che nell'abrogare dal 1° gennaio 2017 l'art. 1 comma 236 della Legge 208/2015 stabilisce che a decorrere dalla stessa data "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 D.Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (omiss)...". Il trattamento accessorio dell'anno 2016 diviene quindi il limite da non superare per gli anni futuri, a partire dal 2017.

L'ammontare delle risorse accessorie da assoggettare al vincolo viene determinato tenendo conto:

- delle nuove disposizioni contenute nell'art. 67 comma 7 CCNL 21.5.2018 in ordine all'applicazione del vincolo sull'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate dell'anno e su quelle destinate a carico del bilancio, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del medesimo CCNL, al Fondo Posizioni Organizzative
- della deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 356 del 17 dicembre 2018 con la quale è stato chiarito che anche il fondo per lavoro straordinario deve essere assoggettato al vincolo in esame e pertanto rientra nel limite del trattamento accessorio complessivo che non deve superare il corrispondente importo dell'anno 2016
- della dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo CCNL e della deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 19 del 18 ottobre 2018, in base alle quali gli incrementi di natura stabile introdotti dal rinnovo contrattuale non sono assoggettabili al limite 2016

- delle medesime indicazioni fornite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché degli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti in ordine alle voci "escludibili"
- nonché delle indicazioni contenute nel documento Unioncamere, aggiornato al 26 ottobre 2018, condiviso con i tecnici del Ministero dell'Economia e delle Finanze – RGS/Igop e Sifip e del Ministero dello Sviluppo Economico, ed esposte nella sezione precedente.

L'applicazione del vincolo sull'ammontare delle risorse accessorie così determinato, comporta la decurtazione di € 3.169,89, come di seguito verificata:

Risorse fisse soggette al limite (al netto della decurtazione permanente 2014)	426.900,72
Risorse variabili soggette al limite	161.216,95
Fondo Posizioni Organizzative (a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'art. 15 c. 5)	175.320,00
Fondo straordinario	48.458,00
Totale da assoggettare al vincolo art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017	811.895,67
Risorse decentrate costituenti il limite 2016 (come risultanti da ultimo dalla ricognizione effettuata con determinazione del S.G. n. 30 del 14 maggio 2018)	760.267,78
Fondo Straordinario 2016 (stanziamenti di bilancio conto 321003)	48.458,00
Limite anno 2016	808.725,78
Decurtazione	-3.169,89

Sezione IV – sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (totale sezione I) al netto della decurtazione permanente anno 2014 di cui all'art. 1 c. 456 L. 147/2013	449.649,46
Risorse variabili (totale sezione II) al netto della decurtazione quantificata nella sezione III pari a € 3.169,89	169.194,20
Totale fondo sottoposto a certificazione	618.843,66

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

MODULO 2

Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
ART. 68 CCNL indennità di comparto	44.550,71

21.5.2018, co. 1		
	indennità personale ex-VIII qual. funz.le non titolare di p.o.	173,82
	progressioni orizzontali "storiche"	286.005,13
	Rideterminazione p.e.o. per incremento contrattuale CCNL 21/5/2018	9.987,66
Totale		340.717,32

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

Voce da determinarsi

Descrizione(*)		Importo
art. 68 co. 2, lett. a)	produttività collettiva	114.292,44
art. 68 co. 2, lett. b)	produttività individuale (comprensiva degli incarichi aggiuntivi)	84.307,80
art. 68 co. 2, lett. c)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)	2.500,00
art. 68 co. 2 lett. e) e art. 70 quinquies	indennità per specifiche responsabilità	77.026,09
Totale		278.126,33

(*) dove non è indicato il riferimento è al C.C.N.L. 21.5.2018

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate dal contratto	340.717,32
Destinazioni regolate dal contratto	278.126,33
Eventuali destinazioni da regolare	--
Totale fondo	618.843,66

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi

carattere di certezza e stabilità

Nell'ambito delle risorse stabili che ammontano (al netto della decurtazione permanente) complessivamente a € 449.649,46 trovano integralmente copertura le risorse destinate ad utilizzi di natura certa e continuativa (progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità al personale ex 8^a q. f.). Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

L'utilizzazione delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale (compensi di produttività) è direttamente correlata al conseguimento di obiettivi specifici individuati nel Piano della performance 2021, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 23 del 25.2.2021 ed aggiornato con delibera assunta in data 30 novembre u.s..

A seguito dell'approvazione di tale Piano, gli obiettivi, la cui realizzazione costituisce presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato a Segretario Generale, Dirigenti e Titolari di posizione organizzativa e per l'erogazione dei compensi di produttività al personale, sono stati assegnati al personale.

I fattori che determinano la commisurazione del compenso sono esposti nella Relazione illustrativa (Parte II – modulo 2, lett. d). Il grado di realizzazione di specifici obiettivi di miglioramento unitamente alla valutazione della performance organizzativa e della valutazione dell'apporto qualitativo e del comportamento organizzativo determinano i coefficiente di produttività collettiva ed individuale che costituiscono i parametri che, collegati alle risorse complessive disponibili, commisurano il trattamento economico.

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

Non sono previste progressioni orizzontali di carriera.

MODULO 3

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

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	differenza
Risorse stabili (al netto delle decurtazioni)	449.649,46	447.408,52	2.240,94
Risorse variabili	169.194,20	210.593,38	-41.399,18
Totale	618.843,66	658.001,90	-39.158,24

MODULO 4

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 programmatica della gestione

Le voci del fondo sopra descritte, imputate per intero al conto 321006, sono state previste nel preventivo economico 2021 approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 17 del 18.12.2021.

Pertanto il sistema contabile è strutturato in modo da garantire in sede di previsione di spesa la copertura nei limiti di quanto espresso dal fondo per le voci quantificate nel precedente Modulo I – parte III.

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

Il limite di spesa del fondo 2016 è stato rispettato.

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

Si attesta che le risorse contenute nel fondo trovano integrale disponibilità finanziaria negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente. In particolare, il totale del fondo è interamente coperto, per la parte di competenza, con l'imputazione al conto 321006.

Si precisa che la quota parte del fondo risorse decentrate non ancora pagato a fine anno 2021 (comprensivo delle risorse aggiuntive), considerato entro i limiti del 2016, sarà accantonato, al conto 244000 – Debiti verso il personale, nell'ambito delle scritture di chiusura del bilancio 2021.