



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA TRIENNIO 2022 - 2024
RELATIVA AL CCDI PERSONALE DIRIGENTE
PARTE ECONOMICA 2023**

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la disciplina contrattuale di riferimento prevede la trattazione di materie elencate all'art. 45 nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa negli Enti con almeno tre dirigenti in servizio. Diversamente dal passato, a partire dal 2021, avendo la Camera di commercio di Pordenone - Udine tre dirigenti in servizio, si è reso necessario sottoscrivere un contratto a livello decentrato. Pertanto, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali del 17/12/2020 e dell'articolo 40, comma 3-sexies D.Lgs. 165/2001, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato, viene redatta la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria ai fini della certificazione da parte del Collegio dei Revisori delle risorse decentrate del personale dirigente. La presente Relazione riguarda la parte economica dell'anno 2023 che si inserisce nel CCDI sottoscritto il 15.04.2022 per il triennio 2022-2024.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TRIENNIO 2022 - 2024

Modulo 1

Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione CCDI	Preintesa: 14/02/2022 Contratto: 15/04/2022
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2022 - 2024
Composizione della Delegazione Trattante	<u>Per la parte pubblica:</u> Presidente: Segretario Generale Componente: Vice – Segretario Generale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP-CGIL, CISL FP, UIL-FPL, DIREL <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> della preintesa: CISL FP, FP CGIL, DIREL del contratto:
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo Onnicomprensività del trattamento economico Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990.
	Intervento del Collegio dei Revisori dei Conti. Allegazione della
	E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti? <i>La certificazione è stata emessa in data</i>



Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti alla Relazione illustrativa	<i>02/03/2022 (CCDI e fondo 2022) ed in data 13/02/2023 (fondo 2023 formalmente costituito con determinazione del dirigente Servizi di Supporto del 24/03/2023)</i>
		<i>Nel caso il Collegio dei Revisori dei Conti abbia effettuati rilievi, descriverli Nessun rilievo</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09? Ai sensi del D.L. n. 80/21 e s.m.i., che ha introdotto il P.I.A.O., dal 2022 il Piano della Performance è stato assorbito nel PIAO. PIAO 2023-2024 adottato il 27.01.2023; il precedente era stato adottato il 08.07.2022; in precedenza il Piano della Performance era stato approvato il 29.01.2021, il 31.01.2020 ed il 13.03.2019 per la C.C.I.A.A. PNUD di recente istituzione per accorpamento, mentre rispettivamente nelle date del 27.01.2011, 31.01.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017, 30.01.2018 per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e nelle date del 18/10/2011, 27/01/2012, 25/01/2013, 30/01/2014, 29/01/2015, 29/01/2016, 23/01/2017, 25/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Udine.</i>
	<i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. n. 150/09? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come documento a sé stante è stato soppresso, in quanto conglobato nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza. Dal 2022 anche il P.T.P.C.T. è stato assorbito dal richiamato PIAO approvato il 27.01.2023 (triennio 2023-2024). I precedenti P.T.P.C.T. sono stati approvati nelle date del 25/01/2022, 25/03/2021, 31.01.2020 e 31.01.2019 per la C.C.I.A.A. PNUD di recente istituzione per accorpamento, mentre rispettivamente nelle date del 21.12.2010, 15.03.2012, 29.01.2013, 30.01.2014 e 30.01.2015, 29.01.2016, 02.02.2017, 31/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e nelle date del 28/01/2011, 27/01/2012, 25/01/2013, 31/01/2014, 29/01/2015, 25/01/2016, 30/01/2017, 30/01/2018 per la ex C.C.I.A.A. di Udine.</i>	
	<i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/09? Gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" sono stati assolti in via sistematica dalle CCIAA accorpate, come risulta dalla documentazione disponibile ai seguenti link https://www.pn.camcom.it/ per la ex C.C.I.A.A. di Pordenone e https://www.ud.camcom.it/ per la C.C.I.A.A. di Udine e, per la C.C.I.A.A. PNUD, nella propria sezione Amministrazione Trasparente disponibile al seguente link https://www.pnud.camcom.it/amministrazione- trasparente</i>	



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 16, comma 6 del D.Lgs. n. 150/09?</p> <p><i>La Relazione sulla Performance 2022 verrà approvata e validata entro i previsti termini di legge (30 giugno di ogni anno).</i></p> <p><i>Risultano approvate e validate le precedenti Relazioni 2021, 2020, 2019 e 2018 relative alla CCIAA PNUD, nonché quelle relative agli anni 2011-2017 delle preesistenti C.C.I.A.A. di Pordenone e di Udine.</i></p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

a) 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).

Articolo 1	<ul style="list-style-type: none">- Si definisce l'ambito di applicazione del contratto, individuando tutto il personale dirigente della Camera di Commercio di Pordenone-Udine, compreso quello a tempo determinato- Si individua la durata e la decorrenza (triennio 2022-2024)- Si prevede la ultrattività del CCDI fino alla stipulazione di un successivo CCDI.- Si prevede altresì la sua validità fino all'entrata in vigore di una nuova norma di legge che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
Articolo 2	Vengono specificamente elencate le materie oggetto della presente contrattazione decentrata
Articolo 3	<ul style="list-style-type: none">- Viene fatto specifico riferimento alla metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali approvata dall'Ente- Viene specificato che, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL, il fondo è destinato annualmente, per una quota complessiva non inferiore al 15%%, alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli
Articolo 4	Contiene il riferimento al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, che garantisce l'attribuzione selettiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
Articolo 5	<ul style="list-style-type: none">- Viene disciplinato l'istituto degli incarichi ad interim, stabilendo che essi vengano retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, pari al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.- Il compenso è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.
Articolo 6	Vengono disciplinati i criteri generali per la distribuzione delle risorse a disposizione a titolo di welfare integrativo, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti; le parti convengono di non utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020.
Articolo 7	In relazione all'istituto dell'omnicomprensività, per quanto concerne la fattispecie di cui all'art. 60, comma 3, del C.C.N.L. del 17/12/2020, si stabilisce che, nel caso in cui il fondo venga integrato delle relative risorse, una quota del 45% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.
Articolo 8	Vengono individuate le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali.
Articolo 9	Contiene il rinvio alla disciplina normativa e contrattuale per il caso di controversie sull'interpretazione del contratto collettivo integrativo.



b) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI non disciplina effetti abrogativi impliciti.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/09, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materie di meritocrazia e premialità in quanto, ai fini della misurazione della performance individuale ed organizzativa, si applicano i principi e le modalità contenute nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 21 del 30/01/2020 e revisionato con deliberazioni n. 8 del 29.01.2021 e n. 26 del 25.01.2022.

In particolare, la valutazione della performance individuale del personale dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – in relazione al ruolo direttivo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O. e/o Area dirigenziale), mentre la quota relativa alla valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione di specifici comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati per conseguire i risultati prefissati. La valutazione della performance individuale è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali.

Segretario Generale:

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
Peso	40	20	30	10	100

Dirigenti

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
Peso	20	50	10	20	100

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate dal Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Istituto non previsto per il personale di qualifica dirigenziale.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/09.



La misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dirigenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dirigenti e dalla struttura.

Come previsto nel vigente SMVP, la pianificazione strategica triennale definita con il Piano della Performance (e a partire dal 2022 con il P.I.A.O.) viene declinata negli obiettivi operativi assegnati alla struttura, in base al processo di cascading. L'insieme degli obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale e non, nonché alle Aree/U.O. in cui è articolata la struttura camerale, concretizzano l'impegno di tutta la struttura per il raggiungimento degli obiettivi strategici di medio termine.

Ogni obiettivo strategico e operativo prevede specifici indicatori per monitorare i progressi conseguiti e specifici target per stabilire i livelli attesi, volti a misurare l'efficacia, l'efficienza, la qualità erogata e percepita, l'impatto economico-finanziario nonché l'output prodotto.

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI in esame sono pertanto legati:

- alla stretta correlazione tra risultati prodotti/capacità manageriali manifestate ed il risultato corrisposto;
- alla coerenza tra risultati prodotti dal singolo dirigente (performance individuale) e dall'Ente nel suo complesso (performance organizzativa di Ente);
- alla stretta connessione tra responsabilità assegnate e corretto/efficace presidio delle stesse.

f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la nuova disciplina contrattuale di riferimento per la costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è contenuta nell'art. 57, il quale riscrive dettagliatamente l'assetto organico delle voci di composizione del fondo. Il nuovo CCNL, inoltre, con l'art. 62 disapplica tutte le discipline dei precedenti CCNL in materia di fondi risorse decentrate, fatto salvo l'articolo 27, commi 1 e 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006, espressamente confermato dalle nuove disposizioni (possibilità di superare il valore massimo della retribuzione di posizione contrattualmente stabilita nel caso di strutture organizzative complesse).

Sulla base della nuova disciplina prevista dall'art. 57 del nuovo CCNL, pertanto, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato risulta costituito dalle seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% del monte salari dirigenza 2015) e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs. 165/2001;
- c) importo corrispondente alla RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno



precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- e) risorse autonomamente stanziolate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. Per le Camere di commercio è espressamente previsto, nell'art. 57 comma 4, che lo stanziamento di tali risorse debba essere subordinato alla verifica dell'insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto in dicato dall'art. 1, comma 784 della L. 205/2017.

Le risorse del Fondo così costituite devono essere annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, in base all'art. 57 comma 3, riservando a quest'ultima non meno del 15% del fondo stesso.

Si ritiene opportuno segnalare che, per quanto concerne il personale dirigente, non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse destinate al trattamento accessorio analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare tra risorse stabili e risorse variabili.

La Ragioneria Generale dello Stato, inizialmente con le tabelle del conto annuale e poi con gli schemi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dei contratti decentrati integrativi, ha tuttavia proceduto, in via interpretativa ed estensiva, a classificare ciascuna voce di costituzione del fondo a seconda che fosse riconducibile nell'ambito delle *risorse fisse e ricorrenti* piuttosto che delle *risorse variabili*, ciò al fine dichiarato di uniformare gli schemi di rappresentazione delle risorse decentrate.

In analogia a tali indicazioni viene redatta la presente relazione tecnico-finanziaria.

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Come sopra illustrato, il nuovo C.C.N.L. del 17/12/2020 consolida l'unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 dello stesso C.C.N.L. e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre, determinato in € 193.343,02=, come di seguito dettagliato, già in fase di costituzione del fondo 2021, certificato dal Collegio dei revisori dei conti in data 13/10/2021.

A seguito dell'accorpamento della Camera di Commercio di Pordenone e della Camera di Commercio di Udine intervenuto in data 08/10/2018, in conformità a quanto indicato nella nota Aran n. 18640 del 22/5/2015, già per il 2019 - anno successivo alla fase transitoria propria dell'anno di costituzione del nuovo Ente - con determinazione del Segretario Generale n. 191 del 25/02/2019 si era proceduto alla quantificazione dell'entità delle risorse c.d. fisse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Camera di Commercio di Pordenone – Udine, nell'importo di € 193.343,02= (al netto della quota vincolata ex art. 1, comma 3, lett. e) del CCNL del 12.02.2002, pari ad € 3.356,97 per ogni posizione dirigenziale all'epoca ricoperta), sommando le risorse fisse e ricorrenti determinate e certificate presso ciascuna Camera di commercio di derivazione. Tale importo veniva certificato dal Collegio dei revisori dei conti nell'ambito della certificazione del fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti dell'Ente, con parere favorevole del 13/11/2019, successivamente confermato con parere favorevole del 03/09/2020.



Risorse storiche consolidate

Importo Unico consolidato di cui all'art. 57, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020; di seguito il dettaglio:

Descrizione	Ex CCIAA Pordenone	Ex CCIAA Udine	CCIAA PNUD
Art. 26, comma 1, lett. a) CCNL 23.12.1999: Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL 10.04.1996 e del CCNL 27.02.1997	80.099,39	74.855,19	154.954,58
Riduzione fondo storico per riduzione stabile pianta organica dirigenziale - L. 25.211.000 x 13/12 x 0,80 (risorse indennità di funzione ex art. 38 DPR 333/90 per una posizione dirigenziale) ex CCIAA di Pordenone	-11.284,34	00,0	-11.284,34
Art. 26, comma 1, lett. d) CCNL 23.12.1999: Aumento 1,25% monte salari dirigenti anno 1997: - Euro 127.284,78 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 49.313,89 per la ex CCIAA di Udine	1.591,06	616,42	2.207,48
Art. 26, comma 1, lett. g) CCNL 23.12.1999 RIA/maturato economico dirigenti cessati dal 1998			
Dirigente ex CCIAA PN - cessato il 02.10.1998	4.061,00		
Dirigente ex CCIAA PN - cessato il 31.01.2000	10.310,54		
Dirigente ex CCIAA UD - cessato il 30.06.2009	3.180,58		
Dirigente ex CCIAA UD - cessato il 30.11.2009	7.300,54		
Dirigente ex CCIAA UD - cessato il 31.03.2012	3.422,77		
			28.275,43
Art. 26, comma 5 CCNL 23.12.1999: Integrazione risorse 6% del minore importo del finanziamento a carico del bilancio, per riduzione stabile posti in organico (rif. riduzione sopra operata dalla ex CCIAA di PN)	677,06	0,00	677,06
Art. 23, comma 1, CCNL 22.02.2006: Incremento valore retribuzione di posizione di € 520,00 annuali per ogni funzione dirigenziale in dotazione organica a decorrere dal 01.01.2002: n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD	1.040,00	1.560,00	2.600,00
Art. 23, comma 3, CCNL 22.02.2006: Aumento 1,66% monte salari dirigenti anno 2001: - Euro 132.035,82 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 192.520,00 per la ex CCIAA di Udine	2.191,79	3.195,83	5.387,62
Art. 4, comma 1, lett. b) CCNL 14.05.2007: Incremento valore retribuzione di posizione di € 1.144,00 annuali per ogni posizione dirigenziale ricoperta a decorrere dal 01.01.2005: n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD	2.288,00	3.432,00	5.720,00
Art. 4, comma 4 CCNL 14.05.2007: Aumento 0,89% monte salari dirigenti anno 2003: - Euro 145.691,00 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 215.837,00 per la ex CCIAA di Udine	1.296,65	1.920,95	3.217,60
Art. 16, comma 1, CCNL 22.02.2010: Incremento valore retribuzione di posizione di € 478,40 annuali per ogni posizione dirigenziale ricoperta a decorrere dal 01.01.2007 n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD	956,80	1.435,20	2.392,00



Art. 16, comma 4 CCNL 22.02.2010: Aumento 1,78% monte salari dirigenti anno 2005: - Euro 149.543,00 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 220.936,00 per la ex CCIAA di Udine		2.661,87	3.932,66	6.594,53
Art. 5, comma 1, CCNL 03.08.2010: Incremento valore retribuzione di posizione di € 611,00 annuali per ogni posizione dirigenziale ricoperta a decorrere dal 01.01.2009 n. 2 posizioni dirigenziali ex CCIAA PN n. 3 posizioni dirigenziali ex CCIAA UD		1.222,00	1.833,00	3.055,00
Art. 5, comma 4, CCNL 03.08.2010: Aumento 0,73% monte salari dirigenti anno 2007: - Euro 174.152,00 per la ex CCIAA di Pordenone - Euro 233.237,00 per la ex CCIAA di Udine		1.271,31	1.702,63	2.973,94
Art. 1, comma 3, lett. e) CCNL 12.02.2002: Diminuzione € 3.356,97 per ogni posizione dirigenziale (vincolo quota parte retribuzione di posizione per transito a stipendio tabellare con decorrenza 01.09.2001) n. 2 posizioni ex CCIAA di PN n. 2 posizione ex CCIAA di UD	13.427,88	-6.713,94	-6.713,94	-13.427,88
Totale risorse certe e stabili certificate 2020		91.669,19	101.673,83	193.343,02
Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020:1,53% del monte salari dirigenza anno 2015 pari ad € 325.324.000 **				4.977,46
Art. 57, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 – IMPORTO UNICO CONSOLIDATO				198.320,48

** Per quanto concerne tale voce, si precisa che:

- ✓ Il monte salari 2015 è stato determinato sulla base dei dati contenuti nei conti annuali inviati dalle ex Camere di Commercio di Udine e Pordenone al Ministero dell'Economia e delle Finanze nell'anno di riferimento (tab. 12, 13 al netto dell'I.V.C.), secondo le indicazioni contenute in diversi pareri dall'ARAN, nella circolare MEF n. 5 del 03 febbraio 2004 e nella dichiarazione congiunta n. 1 al C.C.N.L. 11/04/2008 personale non dirigente (compensi erogati al personale dirigente al netto dei contributi a carico dell'Ente, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative ed arretrati), così come confermato anche dall'orientamento Aran AFL26 del 15 marzo 2021;
- ✓ ai sensi dell'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12, tale incremento di natura contrattuale non è assoggettabile al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016").

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	
Art. 57 c. 2 lett. c) CCNL 17.12.2020 - importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno.	-

Sezione 2 – Risorse variabili

Come specificato in premessa, per quanto concerne il personale dirigente, non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse destinate al trattamento accessorio analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare tra risorse stabili e risorse variabili. La Ragioneria Generale dello Stato, inizialmente con le tabelle del conto annuale e poi con gli schemi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dei contratti decentrati integrativi, ha tuttavia proceduto, in via interpretativa ed estensiva, a classificare ciascuna voce di costituzione del fondo a seconda che fosse riconducibile nell'ambito delle *risorse fisse e ricorrenti* piuttosto che delle *risorse variabili*, ciò al fine dichiarato di uniformare gli schemi di rappresentazione delle risorse decentrate.



Queste ultime risultano caratterizzate da *incertezza, eventualità e variabilità nel tempo* e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente.

La Giunta camerale, con deliberazione n. 99 del 13/07/2021, ha provveduto ad approvare i criteri e la metodologia in vista del riconoscimento dell'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 17/12/2020, confermando la metodologia già adottata dall'Ente con la deliberazione di Giunta camerale n. 169/2019, in quanto espressione e valorizzazione delle competenze e del correlato incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza e quindi delle proprie scelte organizzative e gestionali, fermi restando i vincoli di finanza pubblica, la verifica del rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili e l'insussistenza di squilibri strutturali di bilancio. L'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato viene, quindi, determinato conteggiando la % complessiva derivante dalla pesatura dei diversi servizi individuati sul valore del Fondo nell'ammontare di cui alla lett. a) dell'art. 57, comma 2 del CCNL 17/12/2020 (*"unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL"*).

Per il 2023, la Giunta camerale, quindi, con deliberazione posta all'ordine del giorno nella seduta del 24.02.2023, nel provvedere alla determinazione complessiva del fondo in parola, preso atto dei vincoli di finanza pubblica, del rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili e dell'insussistenza di squilibri strutturali di bilancio, ha ritenuto di riconoscere l'integrazione di cui all'art. 57, comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 17/12/2020, in applicazione della suddetta metodologia, procedendo alla pesatura dei servizi ai quali risulti correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, portando il punteggio complessivo a 34,8; considerato che il corrispondente valore assoluto di incidenza percentuale, al fine di individuare l'incremento delle responsabilità e complessità dirigenziali, risulta di pari valore (34,8%), assumendo a base di computo l'entità del fondo nell'ammontare di cui alla lett. a) dell'art. 57, comma 2 del CCNL 17/12/2020, ha quindi stabilito l'entità del relativo incremento nell'importo di € 69.015,53=.

Poste variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, c. 2 del D.Lgs. n. 75/17

Descrizione	
Art. 57, comma 2, lett. e) CCNL 17/12/2020 - Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	69.015,53

Sezione 3 – Eventuali decurtazioni del fondo

L'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 rubricato "Salario accessorio e sperimentazione", nelle more del processo di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni ad opera dei contratti collettivi nazionali, al comma 2, tra l'altro, dispone: *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.LGS. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, l'art. 1, comma 236, della L. 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato"*.

In base alla sopra citata normativa, pertanto, il nuovo limite da non superare a decorrere dal 01/01/2017 è costituito dal fondo 2016, nell'importo determinato al netto delle decurtazioni normativamente previste nel tempo, tra cui il consolidamento della decurtazione anni 2011 – 2014 operante dal 2015 in poi ex art. 1, comma 456 della L. 147/2013 e depurato delle voci non soggette a vincolo; a partire inoltre dal 2017 e fino a



diversa disposizione, non opera più il vincolo della riduzione del fondo per la diminuzione del personale in servizio.

Per quanto riguarda la C.C.I.A.A. di Pordenone – Udine, il limite di cui sopra deriva pertanto dalla somma dei fondi costituiti nel 2016 dalle ex C.C.I.A.A. di Udine e di Pordenone, nel rispetto delle regole sopra descritte, pari rispettivamente ad € 126.274,61 e ad € 121.696,61, per complessivi € 247.971,22. Conseguentemente è necessario operare la decurtazione esposta nella tabella di seguito esposta, facendo presente che nel limite non vanno conteggiate le risorse relative agli incrementi contrattuali:

Descrizione	
Decurtazione per rispetto limite anno 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/17) Fondo anno 2016 = € 247.971,22 (267.336,01 - 4.977,46 - 247.971,22)	14.387,33

Sezione 4 – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Anno 2022
Risorse fisse e continuative	193.343,02
Risorse fisse e continuative non sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17	4.977,46
Risorse "variabili" (sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17)	69.015,53
Totale risorse	267.336,01
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-14.387,33
Totale generale sottoposto a certificazione	252.948,68

Sezione 5 – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal CCDI

Le risorse disponibili per l'anno 2023 per il personale dirigente, pari a € 252.948,68, sono destinate a remunerare la retribuzione di posizione e risultato delle quattro figure dirigenziali previste nella struttura organizzativa dell'Ente – che è in corso di revisione con decorrenza 01.04.2023, per effetto del collocamento in aspettativa dal 16.01.2023 di una dirigente che ha assunto un diverso incarico dirigenziale presso altra Camera di Commercio - nel rispetto dei criteri di pesatura delle posizioni e degli atti di attribuzione degli incarichi dirigenziali contenenti, per le dirigenti servizio, la definizione dei relativi corrispettivi, successivamente adeguati in base agli incrementi contrattuali previsti dal CCNL 17/12/2020.

Preso atto quindi della suddetta destinazione, tenuto conto del richiamato collocamento in aspettativa di una dirigente (che conserva il diritto alla conservazione del posto) e dell'assunzione di una nuova dirigente dal 01.12.2022, si evidenzia che il fondo in oggetto, destinato quindi a remunerare il trattamento economico accessorio di soli tre dirigenti in servizio, non verrà totalmente utilizzato.

Tali economie accertate a consuntivo, proprio in quanto risorse già aventi una specifica destinazione, non verranno portate ad incremento del fondo dell'anno successivo, ma genereranno una corrispondente economia di bilancio.



Sezione 2 – Destinazioni specificamente regolate dal CCDI

Le risorse disponibili per l'anno 2023 per il personale dirigente, pari a € 252.948,68, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020 in base al quale alla retribuzione di risultato deve essere destinata una quota delle risorse complessive in misura non inferiore al 15%, nonché delle direttive della Giunta camerale di cui alla deliberazione n. 177 del 07/12/2021, confermate con deliberazione posta all'ordine del giorno nella seduta del 24.02.2023, vengono ripartite tra retribuzione di posizione e risultato nel seguente modo:

Descrizione	Anno 2022
Retribuzione di posizione	194.770,48
Retribuzione di risultato **	58.178,20
Totale	252.948,68

**23,00% del fondo complessivo

Sezione 3 – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2023.

Sezione 4 – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Si vedano le sopra indicate sezioni.

Sezione 5 – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Sezione 6 – 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

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente. Non esiste, infatti, a livello contrattuale un vincolo specifico riguardante la copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con sole risorse stabili, non essendoci, a monte, come già segnalato, la suddivisione tra tipologie di risorse stabili e variabili. La disciplina esistente per il personale dirigente, costituita attualmente dal C.C.N.L. del 17/12/2020, prevede che il complesso delle risorse decentrate costituite debba essere annualmente e integralmente destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale dirigente. In ogni caso, il totale delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammonta ad € 198.320,48 e permette, quindi, interamente la copertura della retribuzione di posizione (utilizzo del fondo avente natura certa e continuativa) per € 194.770,48.

- b) Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

La retribuzione di risultato viene erogata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 e revisionato con deliberazioni n. 8 del



29.01.2021, n. 26 del 25.01.2022 e n. 18 del 27.01.2023 in coerenza con il D.Lgs. n. 150/09, e quindi nel rispetto del principio di selettività e differenziazione economica.

- c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni economiche)

Parte non pertinente per il personale dirigente.

Modulo 3

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

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza 2023-2022
Importo unico consolidato	198.320,48	198.320,48	-
Risorse "variabili" (sottoposte al vincolo di cui al comma 2, art. 23 del D.Lgs. n. 75/17)	69.015,53	69.015,53	-
Totale risorse	267.336,01	267.336,01	-
Limite Fondo anno 2016	247.971,22	247.971,22	-
Somme non soggette al limite 2016	4.977,46	4.977,46	-
Fondo al netto delle somme non soggette al limite 2016	262.358,55	262.358,55	-
Decurtazioni ex art. 23, comma 2 del D.LGS. 75/17	-14.387,33	-14.387,33	-
Totale	247.971,22	247.971,22	-
Somme non soggette al limite 2016	4.977,46	4.977,46	-
Totale generale sottoposto a certificazione	252.948,68	252.948,68	-

Modulo 4

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

Sezione 1 – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'ente presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase di programmazione delle risorse

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato con un sistema di controllo del budget, su singoli conti economici e centri di costo in modo da tutelare correttamente i limiti di spesa espressi a preventivo. Inoltre l'U.O.S. Personale-Organizzazione, in collaborazione con l'U.O.S. Contabilità, verifica periodicamente l'andamento della spesa sui singoli conti/centri di costo.

Le somme necessarie al finanziamento delle risorse decentrate sono pertanto garantite da appositi stanziamenti nell'ambito del bilancio preventivo economico e del budget dirigenziale di competenza, ulteriormente dettagliati in conti e sottoconti. Tali somme, opportunamente aggiornate durante l'anno con eventuali variazioni disposte in sede di assestamento al bilancio, costituiscono autorizzazione di spesa nei limiti degli stanziamenti previsti.

In fase di redazione del bilancio finale d'esercizio, tutte le somme afferenti alle risorse decentrate (retribuzione di risultato e relativi oneri) non ancora liquidate rispetto all'ammontare costituito vengono imputate nell'ambito del mastro "Altri Fondi" al conto 261015/UD e 261004/PN "Fondo spese future personale".

A conclusione di tutte le operazioni di pagamento delle risorse decentrate riferite all'anno di competenza, le somme che saranno ancora valorizzate sui conti 261015 e 261004 "Fondo spese future personale" rappresentano le cosiddette "Risorse non utilizzate dall'anno precedente", che possono costituire economia di bilancio o andare ad incremento del fondo dell'anno successivo, qualora ne ricorrano le condizioni.



Sezione 2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo relativo all'anno 2022 risulta rispettato, per quanto riguarda la retribuzione di posizione, come si evince dai dati sotto riportati che confrontano il limite di spesa rappresentato dal Fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato e le relative destinazioni con l'effettivo utilizzo delle risorse nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione.

Per quanto concerne la retribuzione di risultato, tale verifica verrà operata a seguito della liquidazione della stessa alle dirigenti in servizio, all'esito del ciclo della performance 2022.

ANNO 2022	DESTINAZIONE **	PAGAMENTI EFFETTUATI
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	167.778,72	165.823,80
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	85.169,96	-
TOTALI	252.948,68	165.823,80

**importi comprensivi degli incrementi contrattuali riconosciuti dal C.C.N.L. del 17/12/2020.

Sezione 3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Ente ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Tutte le somme relative al Fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti sono imputate in un'unica unità di budget – n. 321018 "Indennità di posizione e risultato dirigenti".

Tali importi risultano presidiati sia nella fase programmatoria che nella fase di consuntivazione.

Per l'anno 2023 il bilancio preventivo approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 14 del 22/12/2022 prevede una somma di € 267.336,00=, dando pertanto capienza sia alle voci di destinazione del fondo, così come costituito, per tutte le figure dirigenziali previste dalla struttura organizzativa, anche se una delle posizioni dirigenziali rimarrà vacante (aspettativa di una dirigente con diritto alla conservazione del posto), sia a eventuali incrementi allo stesso ad opera del nuovo C.C.N.L. 2019-2021 ancora in corso di elaborazione.

Udine, data di sottoscrizione

IL DIRIGENTE
AREA SERVIZI DI SUPPORTO

Dott.ssa Michela Mingone
Firmato digitalmente da: MINGONE MICHELA
Data: 27/03/2023 16:41:12