

SCHEMA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO DECENTRATO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE (circolare Mef-RGS n. 25 del 19.07.2012)

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Data deliberazione: 07/12/2017
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2018
Composizione della delegazione trattante	Non pertinente, in quanto l'Ente ha un numero di dirigenti inferiore a cinque.
Soggetti destinatari	Dirigenti
Materie trattate dal contratto Integrativo	L'Ente ha un numero di dirigenti inferiore a cinque. Pertanto, la contrattazione decentrata è sostituita dall'informazione sindacale sui criteri generali per la distribuzione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Le informazioni sono state fornite alle OO.SS. territoriali firmatarie dei CCNL con note raccomandate del 1.12.2010 e del 12.9.2011. L'Ente con atto unilaterale - deliberazione n. __ del 07.12.2017 - ha costituito il fondo ex art. 26 comma 3 del CCNL vigente
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla con_ trattazione	
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita (verbale collegio dei Revisori dei Conti n. 49 del 15.12.2017.
	Nessun rilievo
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance 2017-2019 previsto dall'art. 10 del dlgs 150/2009 con deliberazione n. 42 del 5/6/2017
	Con determinazione presidenziale d'urgenza n. 4 del 30/01/2017 ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n.10 del 6 febbraio 2017, è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con l'allegata sezione del Programma per la trasparenza e l'integrità (previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dall'art. 10 del dlgs 150/2009). Detto piano sarà aggiornato secondo i tempi normativamente previsti.
	L'Amministrazione ai sensi dell'art. 10, comma 8 del d.lgs. n. 22/2013, ha assolto agli obblighi di pubblicazione al 31.03.2017, come da attestazione dell'OIV del 30/03/2017, pubblicata in data 27/04/2017.
	La Relazione sulla Performance 2016 è stata approvata approvata dalla Giunta con i poteri del Consiglio con deliberazione n. 58 del 26/06/2017 con ratifica del consiglio (deliberazione n. 11 del 24/7/2017) e attestazione di validazione da parte dell'OIV in data 27/6/2017. Con deliberazione n. 92 del 7/11/2017 ha condiviso le valutazioni positive espresse dall'OIV con il verbale n. 8 del 26/10/2017 in merito al raggiungimento degli obiettivi strategici di cui al Piano della performance 2017 e degli obiettivi individuali di Ente e di Area/Servizio 2017, quale risultante del contributo offerto ai vari livelli da tutto il personale;atto del positivo grado di raggiungimento degli obiettivi

Modulo 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)

Con riferimento ai contenuti minimi ed obbligatori previsti si specifica quanto segue.

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione si specifica che il CCNL 23.12.1999 per l'Area della Dirigenza del comparto "Regioni - Autonomie Locali" dispone - all'art. 4 - che negli Enti con un numero di dirigenti inferiore a cinque la contrattazione collettiva decentrata a livello di ente sulle materie

previste dal medesimo art. 4, è sostituita dalla procedura di informazione-concertazione di cui agli artt. 7 e 8 del medesimo Contratto Nazionale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 e 8 del CCNL 23.12.1999 dell'area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie Locali", l'Ente con deliberazioni n. 124 del 29.11.2010 e n. 81 del 19.07.2011 ha già definito i contenuti delle materie oggetto di informativa sindacale e di eventuale successiva concertazione, come segue.

Premesso che

- *le Camere di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura sono enti pubblici dotati di autonomia funzionale che svolgono, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 118 della Costituzione, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali;*
- al personale dipendente si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali;
- che per quanto riguarda la contrattazione decentrata integrativa il CCNL per il personale dirigente rinvia alle disposizioni di cui all'art. 4 del Contratto vigente;

Considerato che

- il numero dei dirigenti dipendente della Camera di Commercio di Foggia è inferiore a cinque;
- pertanto, le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata a livello di ente è sostituita da procedure di informazione-concertazione;
- a livello di ente non sono costituite Rappresentanze Unitarie del Personale dirigente (RSU) né rappresentanze di Organizzazioni Sindacali Aziendali;
- pertanto, gli unici soggetti destinatari dell'informativa relativa alle materie previste sono le Rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL dell'area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie Locali";

1. Esonero dallo sciopero ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996.

Le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero sono il Segretario Generale e il dirigente dell'area amministrazione interna.

2. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione del personale dipendente della Camera di Commercio di Foggia.

I dirigenti partecipano alle attività formative per acquisire il necessario e tempestivo aggiornamento in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, per l'apprendimento delle migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e per il miglioramento della qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

I dirigenti partecipano altresì alle attività di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

3. Pari opportunità

L'Ente si impegna nel caso di assunzioni di personale dirigente femminile al rispetto delle norme in materia di pari opportunità e delle disposizioni di cui all'art. 9 del CCNL del 23/12/1999.

4. Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

In applicazione dell'art. 8 del CCNL del 22/2/2006, l'Ente, in assenza di rappresentanze sindacali dei dirigenti a livello di ente, si riserva la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

5. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994;

Con determinazione del Segretario Generale n. 72 del 15/05/2009 l'Ente ha approvato il DUVRI (Documento Unico per la Valutazione del Rischio) ai sensi dell'art. 26 del d. lgs. 81/2008 ed ha impegnato la dirigenza nelle attività informative e formative previste dalle norme e dal Documento.

6. Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999;

Con riferimento al comma 3, l'Ente, in sede di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato evidenzia l'attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti con conseguente e correlato ampliamento delle competenze ed incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza e valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, individuando la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse integrative confluiscono nel fondo di cui al comma 3 dell'art. 26 del CCNL vigente e sono utilizzate secondo la normativa vigente. La graduazione delle funzioni dirigenziali - Segretario Generale, Vice

Segretario Generale e Conservatore del Registro delle Imprese – ed il relativo valore economico sono oggetto di contratti individuali di lavoro.

Con riferimento ai commi 4 e 5, l'Ente non prevede alcuna integrazione.

7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e).

Con regolamento approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 16 del 18.11.2008, l'Ente ha disciplinato la materia relativa agli incentivi di cui alla lettera e dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 con riferimento al fondo di incentivazione per i lavori pubblici. E' stata prevista una ripartizione fra il RUP – Responsabile Unico del Procedimento - e il dirigente dell'area amministrativa in misura pari a rispettivamente al 6 ed al 5%. E' stato previsto che la liquidazione avvenga con determinazione del Segretario Generale.

8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

La ripartizione delle risorse finanziarie accantonate allo specifico fondo tiene conto della graduazione delle funzioni dirigenziali. La quota da riservare per la retribuzione di risultato è quella che residua dopo aver sottratto la retribuzione connessa alla posizione e comunque non inferiore al 15%, nel rispetto del comma 1 dell'art. 28 del CCNL. Per l'anno 2014 la percentuale della somma destinata a compensare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati è di circa il 20%.

In particolare le funzioni dirigenziali e le connesse responsabilità sono graduate tenendo conto dei parametri stabiliti dal CCNL concernenti:

- a) la collocazione nella struttura
- b) la complessità organizzativa
- c) le responsabilità gestionali interne ed esterne.

Sono definite per il 2014 le seguenti posizioni, cui sono annesse le conseguenti responsabilità:

- a) Segretario Generale. Parametri: capo del personale, vertice amministrativo della struttura – articolata su tre aree, sei Servizi e 27 Uffici, compreso un servizio di Studi e Statistica e 5 uffici di staff alle dirette dipendenze del Segretario Generale; segretario della Giunta e del Consiglio; incarichi di direzione di Aziende Speciali e Consorzi;
- b) Dirigente d'Area. Parametri: Vice Segretario Generale; direzione di Area articolata in tre Servizi e 8 uffici; responsabilità di firma degli atti amministrativi e contabili; incarichi di vice direzione di Aziende Speciali e Consorzi;
- c) Dirigente d'Area. Parametri: Conservatore del Registro delle Imprese; direzione di Area articolata in due Servizi e 11 uffici;

I criteri di attribuzione degli incarichi dirigenziali sono i seguenti:

1. Il Segretario Generale è nominato, su designazione della Giunta, dal Ministro dello Sviluppo Economico.
2. L'attribuzione di incarichi di direzione d'area spetta al Segretario Generale, sentita la Giunta, sulla base di apposita istruttoria, ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del Regolamento di Organizzazione, che tiene conto dei seguenti elementi di valutazione:
 - a) posizioni già ricoperte all'interno dell'amministrazione o di altre amministrazioni;
 - b) esperienze amministrative, gestionali e professionali acquisite ed risultati prodotti;
 - c) competenza professionale e qualificazione culturale (desumibile anche dai titoli di studio) in relazione all'incarico da ricoprire;
 - d) capacità di stabilire corrette relazioni con l'utenza, per posizioni organizzative che implicano tali relazioni;
 - e) capacità di gestire i cambiamenti organizzativi, nonché le innovazioni dei procedimenti amministrativi e di mutamento degli obiettivi, e di adeguarsi ad essi;
 - f) capacità di coordinare e sviluppare le risorse umane assegnate in rapporto alle esigenze dell'organizzazione.
3. Tra i dirigenti d'area la Giunta individua il Vice Segretario Generale
4. Tra tutti i dirigenti la Giunta individua il conservatore del Registro delle Imprese
5. L'incarico, per una durata non superiore a cinque anni, è formalizzato con contratto individuale sottoscritto dal dirigente e dal Segretario Generale; il contratto individuale del Segretario Generale è sottoscritto dal Presidente e dal medesimo Segretario Generale.

Ai sensi dell'art. 19 del Regolamento di organizzazione degli uffici la revoca dell'incarico dirigenziale e le misure ad essa conseguenti quali - a seconda dei casi - l'affidamento di altro incarico, anche di valore economico inferiore e, se del caso, il recesso dal rapporto di lavoro, sono disposti dal Segretario Generale. Le decisioni relative sono assunte tenendo conto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle norme vigenti. In ogni caso la revoca non può essere disposta se è decorso un periodo inferiore a quello previsto per la periodica valutazione dei risultati, fatte salve le specificità indicate nell'atto stesso di affidamento. La revoca dell'incarico avviene automaticamente nel caso di modifiche della struttura organizzativa di massimo livello.

9. Comitato dei Garanti

L'Ente si riserva la nomina del Comitato dei Garanti, composto da tre membri come indicato all'art. 15 del CCNL 23.12.1999. In alternativa potrà far ricorso a comitati già costituiti con l'integrazione di un rappresentante della dirigenza camerale.

Sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro trenta giorni (decorso inutilmente il termine si prescinde da tale parere) i provvedimenti recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27 (del CCNL 10/4/1996 nonché i provvedimenti relativi a

- affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
- sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni,

10. criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento:

L'Ente verifica annualmente i risultati ottenuti nella gestione rifacendosi ai criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti approvato con deliberazione di Giunta n. 81 del 19.7.2011 e smi.

Nello specifico, quindi, il sistema vigente prevede la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti - con relativi pesi prestabiliti e scale di valutazione predeterminate - individuati tra le seguenti tipologie:

1. Obiettivi di Ente o di struttura: obiettivi trasversali alle diverse aree organizzative che rappresentando la performance organizzativa a livello complessivo di Ente sono assegnati al Segretario Generale ed a cascata ai responsabili delle unità organizzative (dirigenti e incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità). Conseguentemente il grado di raggiungimento di tali obiettivi determinerà per il rimanente personale l'assegnazione della quota di produttività pari al 15% del totale del fondo.
2. Obiettivi di Area: obiettivi delle varie unità organizzative che riguardano standard di performance di attività tipiche (processi o servizi) dell'Ente ovvero il raggiungimento di risultati attesi con riferimento a specifici progetti assegnati e che rappresentano quindi quel contributo particolarmente rilevante ed imprescindibile da raggiungere per una valida performance di Ente come definita nel Piano performance.
3. Obiettivi manageriali: obiettivi delle varie unità organizzative che riguardano i comportamenti e le capacità organizzative attese in modo che possa essere esplicitata la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e dimostrate le competenze professionali e manageriali del singolo responsabile di unità organizzativa assicurando la loro congruenza rispetto alla rispettiva posizione ricoperta.

Numero e graduazione del peso degli obiettivi				
tipologia obiettivi	n. obiettivi	Segretario Generale	Dirigente Area I	Dirigente Area II
Obiettivi di Ente	$5 \leq n \leq 9$	60%	20%	30%
Obiettivi di Area	$3 \leq n \leq 6$	10%	30%	30%
Obiettivi Manageriali	$3 \leq n \leq 5$	30%	50%	40%

La retribuzione spettante ai dirigenti di Area è effettuata a consuntivo sulla base della valutazione del Segretario Generale su indicazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance costituito presso l'Ente ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 150/2009. La determinazione dell'importo spettante tiene conto del punteggio ottenuto per le singole tipologie di obiettivi, pesato con i valori predeterminati, secondo la metodologia di calcolo del sistema di misurazione e valutazione vigente.

4. criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Qualora nei confronti di un dirigente, per fatti o atti connessi direttamente all'espletamento delle funzioni del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, si applicano le norme di cui all'art. 11 e seguenti del CCNL 22.2.2006.

5. risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale può essere proposta dall'Amministrazione o dal dirigente, con diritto ad un'indennità che non può in ogni caso essere superiore a 24 mensilità composte da: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità.

Per i dirigenti che abbiano maturato il diritto al trattamento di quiescenza il limite massimo di cui sopra si riduce a 12 mensilità.

I limiti anzidetti sono elevati a 36 mensilità e 18 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art. 23 ter del CCNL 10/4/1996 (Sospensione dagli incarichi dirigenziali) aggiunto dall'art. 13 del CCNL 22/2/2006.

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità in parola non fanno parte dei fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Contenuto non pertinente con riferimento al Fondo unico di amministrazione.

Per le modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL vigente, si rinvia al contenuto di cui al punto 8 dell'elenco della precedente lett. a).

c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

La definizione delle materie oggetto di informativa sindacale sostituisce il documento approvato con la deliberazione n. 124 del 29.11.2010 e a suo tempo trasmesso alle OO. SS. Territoriali.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

L'accesso ai sistemi premianti è subordinata - anche per la dirigenza - a specifiche attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi ed è effettuata in base al principio di meritocrazia, escludendo ogni forma di distribuzione a pioggia secondo la normativa e la giurisprudenza vigente.

La determinazione dell'importo da erogare ai singoli dirigenti quale retribuzione di risultato tiene conto della seguente scala di misurazione:

grado di performance raggiunto	Punteggio corrispondente
Fino al 50%	1,0-1,9
51-70%	2,0-2,8
71-90%	2,9-3,5
91-100%	3,6-4,0

Calcolato il punteggio associato alle tre dimensioni della valutazione di risultato (Obiettivi di Ente, Obiettivi di Area e Obiettivi Manageriali), si procede al calcolo del punteggio sintetico ponderato relativo a ciascun dirigente, che tiene conto quindi dei pesi individuali assegnati alle tipologie di obiettivi. Pertanto, l'algoritmo numerico di calcolo del punteggio sintetico di ciascun dirigente ("μ") è il seguente:

$$\frac{(OE \times pOE) + (OA \times pOA) + (OM \times pOM)}{3} = \mu$$

dove:

- OE, OA E OM sono i tre valori numerici (compresi tra 0,33 e 1,33), ovvero i punteggi relativi alle tre tipologie di obiettivi oggetto di valutazione;
- pOE, pOA, pOM sono i fattori di ponderazione stabiliti per ciascuna tipologia valutativa e per ciascun dirigente;
- 3 è il numero delle tipologie valutative prese in esame.

Visto l'algoritmo di calcolo di "μ", il punteggio sintetico sarà compreso nell'intervallo definito dal punteggio elementare minimo e massimo $0,33 \leq \mu \leq 1,33$, con un range di variazione da 25 a 100.

Tenuto conto che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere di norma integralmente utilizzate nell'anno di riferimento (salvo casi di impossibilità), la retribuzione di risultato sarà determinata in maniera proporzionale all'incidenza del singolo punteggio sul totale dei punteggi dei dirigenti secondo la seguente formula.

$$R.R = \frac{\mu \times 100}{\sum (\mu_1 + \mu_2 + \mu_3 + \dots + \mu_n)}$$

dove:

- $\Sigma (\mu_1 + \mu_2 + \mu_3 + \dots + \mu_n)$ è la somma dei punteggi sintetici conseguiti dai dirigenti
- μ è il punteggio sintetico del singolo dirigente
- R.R è Retribuzione di Risultato spettante al singolo dirigente espressa in termini percentuali sulla somma stanziata.

Nel caso in cui il punteggio conseguito dal dirigente sia inferiore al valore massimo, la relativa retribuzione di risultato sarà ricalcolata come da seguente prospetto che tiene conto del range di variazione 25-100:

Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D
25 – 40	41 – 60	61 - 80	81 – 100
70%	80%	90%	100%

Le somme non attribuite sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**
contenuto non pertinente al personale dirigente
- 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 Decreto Legislativo n. 150/2009.**
I risultati attesi discendono dal Piano della Performance 2017-2019, approvato con deliberazione di Giunta n. 42 del 05/06/2017, dal budget direzionale e dagli specifici obiettivi di performance 2018 (obiettivi di Ente, obiettivi di Area e Manageriali) della dirigenza cui si rinvia.
- f) **Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA ANNO 2018 (secondo lo schema di cui alla Parte III della circolare n. 25 della RGS)

III. 1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La Camera di Commercio di Foggia ha un numero di dirigenti inferiore a cinque unità e pertanto la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 4 CCNL 23.12.1999 è sostituita dalla procedura di concertazione sui "**criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**" adottati con Deliberazione di Giunta n. 81 del 19 luglio 2011 concernente l'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance della dirigenza, regolarmente trasmesso con note raccomandate alle OO. SS territoriali senza alcuna richiesta di concertazione.

Pertanto, laddove si fa riferimento alla contrattazione integrativa si intende riferirsi alla definizione dei criteri generali soggetti a concertazione e riportati nel modulo II della relazione illustrativa (Allegato A).

III. 1.1 - Sezione I - risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE	
Art. 26, comma 1, let. 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 aprile 1996 e CCNL del 27 febbraio 1997;	€ 75.375,35
INCREMENTI ESPPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL	
Art. 26, comma 1, lett. d) CCNL 23.12.1999 Importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati dell'inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e l'indennità integrativa speciale (450.099.113*1,25%=5.626.239);	€ 2.905,71
Art. 23, commi 1 e 4, CCNL 22.02.2006 A valere per l'anno 2002, integrazione (€ 520,00) valore economico retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali nonché a valere per l'anno 2003, incremento pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001 (372.748,69*1,66%=6.187,63);	€ 8.267,63
Art. 4, comma 1 e 4 CCNL 14.5.2007 A valere per gli anni 2004 e 2005 integrazione (€ 572,00 e € 1.144 che assorbe il precedente) valore economico retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali nonché a valere per l'anno 2006 incremento pari a 0,89% del monte salari dell'anno	€ 7.587,17
Art. 16, comma 1 CCNL 22.2.2010 A valere dall'anno 2007 incremento (€ 478,40*3=€ 1.435,20) valore economico di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007;	€ 1.435,20
Art. 16, comma 4, secondo periodo CCNL 22.2.2010 A valere dall'anno 2007 incremento pari all'1,78% del monte salari per l'anno 2005 (456.995,94*1,78%=8.134,53) da destinare solo per retribuzione di risultato	€ 8.134,53
Art. 5, comma 1 CCNL 3.8.2010 A valere dall'anno 2009 incremento (€ 611,00*3=€ 1.833,00) valore economico di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009;	€ 1.833,00
Art.5, comma 4 CCNL 3.8.2010 A valere dall'anno 2009 incremento pari all'0,73% del monte salari per l'anno 2007 (503.065,25*0,73%=3.672,38) da destinare solo per retribuzione di risultato	€ 3.672,38
ALTRI INCREMENTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Art. 26, comma 1, lett. g) CCNL 23.12.1999 E' inserito l'importo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del <u>maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lettera b) del CCNL del 10/4/1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dall'1/1/1998</u> ; tali risorse sono destinate alla retribuzione di posizione di cui all'art. 27; (€ 3.015,17 dott. Guadagno). L'importo è stato incrementato della RIA e del maturato economico del Dott. Guzzardo, collocato a riposo a decorrere dall'1.6.2003, per un importo annuo per tredici mensilità pari a € 12.432,29. La norma come sopra evidenziata, fa riferimento ad un maturato economico la cui natura giuridica è diversa da quella del maturato del Dott. Guzzardo. Tuttavia, l'art. 27, comma 7 del CCNL 23.12.1999 specifica che ai Segretari Generali, anche di provenienza ministeriale (quale Dott. Guzzardo), le Camere di Commercio applicano gli istituti economici di cui agli artt. 26 e 27. Analogo incremento è effettuato per la cessazione dal servizio del dott. di Mauro per € 5.284,89 (€ 68,34 per RIA + € 338,19 per maturato economico = 406,53 mensile per 13 mensilità) Tali risorse sono destinate alla retribuzione di posizione di cui all'art. 27;	€ 20.732,35
Art. 26, comma 3 CCNL 23.12.1999 Sono inserite le risorse, parte fissa, avente carattere di certezza e di stabilità, in relazione ai servizi e processi di riorganizzazione attivati e finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle	=

competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche. La distribuzione delle risorse integrative tra parte fissa e parte variabile è operata dalla Giunta sulla base del documento di verifica delle condizioni per la determinazione delle risorse integrative. Per l'anno 2018 non viene assegnato alcun importo in considerazione che le risorse di cui agli articoli precedenti sono sufficienti a remunerare le posizioni dirigenziali in servizio nel 2018.	
TOTALE RISORSE FISSE	€ 129.943,32

III. 1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Art. 26 comma 1, lettera i) CCNL 23.12.1999 Risorse derivanti dall'applicazione della disciplina della onnicomprensività del trattamento economico (disciplina riscritta dall'art. 20 CCNL 22.2.2010);	€ 0,00
Art. 26, comma 2 CCNL 23.12.1999 Integrazione sussistendo la relativa capacità di spesa, pari all'1,2% del monte salari della dirigenza dell'anno 1997 (450.099.113*1,2%=5.401.189);	€ 2.789,49
Art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 Sono inserite le risorse, parte variabile, in relazione ai servizi e processi di riorganizzazione attivati e finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche. La distribuzione delle risorse integrative tra parte fissa e parte variabile è operata dalla Giunta sulla base del documento di verifica delle condizioni per la determinazione delle risorse integrative. Sono inserite le risorse, parte variabile, previste in caso di attivazione di processi di riorganizzazione di carattere eccezionale, cioè una tantum. A titolo di esemplificazione (per i dettagli si rinvia al documento "Allegato C") si elencano: - Adeguamento nuovo assetto organizzativo alla riduzione dell'organico di qualifica dirigenziale ed alla nuova mappa dei servizi camerali - progetti finanziati con l'aumento del 20% del diritto annuale (Punto Impresa digitale e Orientamento al lavoro ed alle professioni) - progetto ELENA (3ª annualità cofinanziato dalla BEI) - iniziative riscossione diritto annuale - valorizzazione patrimonio immobiliare - percorsi formativi e incoming per internazionalizzazione	€ 15.403,35
Art. 28 comma 2 CCNL 23.12.1999 Risorse non utilizzate nell'anno di riferimento e destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo	=
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 18.192,84

III.1.3 - Sezione III - Decurtazioni

ART. 1, comma 3, lettera e) CCNL 12.02.2002 : a decorrere dal 1.9.2001, la norma prevede una riduzione di € 3.356,91 annui, del valore di ciascuna posizione dirigenziale, per finanziare l'incremento dello stipendio tabellare disposto dal medesimo CCNL. A suo tempo, non venne effettuata alcuna riduzione per il Dott. Guzzardo, in quanto il suo trattamento economico fondamentale era regolato dal CCNL della Dirigenza del Comparto Ministeri che nulla disponeva in merito.	€ -10.070,91
---	---------------------

III. 1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità decurtazioni totale risorse fisse sottoposte a certificazione	€ 129.943,32 € -10.070,91 € 119.872,41
b) risorse variabili decurtazioni totale risorse sottoposte a certificazione	€ 18.192,84 € - 0,00 € 18.192,84
c) totale fondo sottoposto a certificazione	€ 138.065,25

III.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 - Sezione I- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Sezione non pertinente

III.2.2 - Sezione II- Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

La ripartizione delle risorse finanziarie accantonate allo specifico Fondo tiene conto della graduazione delle funzioni dirigenziali. La quota da riservare per la retribuzione di risultato è quella che residua dopo aver sottratto la retribuzione connessa alla posizione e comunque non inferiore al 15% della retribuzione complessiva del dirigente, considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.

La retribuzione di posizione viene definita, ai sensi della normativa vigente, sulla base di criteri per la valutazione delle posizioni dirigenziali tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alla responsabilità gestionali interne ed esterne. La quota del fondo destinata a remunerare tale retribuzione ammonta a complessivi € 89.429,87 così distribuiti:

- € 60.052,49 per i dirigenti in servizio al 1 gennaio 2018 di cui € 50.162,97 al Segretario Generale f.f. fino al 16/9/2018 ed € 9.889,52 al dirigente - Vice Segretario Generale fino al 13/3/2018);
- € 29.377,38 per i dirigenti che presumibilmente subentreranno nel corso del 2018, di cui € 9.542,08 per il Segretario Generale ed € 19.835,31 per il dirigente - Vice Segretario Generale.

La quota del Fondo destinata a remunerare la retribuzione di risultato, a seguito della verifica dei risultati ottenuti nella gestione rifacendosi ai parametri fondamentali quali la performance dell'Ente, la verifica del grado di perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente e dei risultati conseguiti dalle aree assegnate ai dirigenti, è pari a € 48.635,38.

III.2.3 - Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Sezione non pertinente

III.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione III.2.1)	€ 0,00
b) Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione III.2.2)	€ 138.065,25
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III.2.3)	€ 0,00
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (somma delle tre voci precedenti; totale della Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 138.065,25

III.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente

III.2.6 - Sezione VI- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

- a) Ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione, si attesta il rispetto della copertura con le risorse allocate nel Fondo, fisse e aventi carattere di certezza e stabilità. Infatti, la retribuzione di posizione ai dirigenti, assegnata sulla base della graduazione di funzioni stabili e continuative, è finanziata esclusivamente con le risorse storiche certe;
- b) Si attesta che gli incentivi economici - retribuzione di risultato - sono attribuiti secondo principi di selettività e di meritocrazia, sulla base delle schede di valutazione della performance individuale secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, nel rispetto della normativa vigente;
- c) Attestazione principio selettività progressioni di carriera: non pertinente;

III.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente e dell'anno 2010 (ai fini del controllo di non superamento del tetto)

COSTITUZIONE DEL FONDO

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Riferimenti contrattuali	2016	2017	2018	Diff. 2018/2017	2010 *
Art. 26, comma 1 CCNL 23.12.1999 lett. a)	€ 75.375,35	€ 75.375,35	75.375,35	-	€ 75.375,35
Art. 26, comma 1 CCNL 23.12.1999 lett. d)	€ 2.905,71	€ 2.905,71	2.905,71	-	€ 2.905,71
Art. 26, comma 1 CCNL 23.12.1999 lett. g)	€ 15.447,46	€ 15.447,46	20.732,35	€ 5.284,89	€ 15.447,46
Art. 23, comma 1 e 3 CCNL 22.2.2006	€ 8.267,63	€ 8.267,63	8.267,63	-	€ 8.267,63
Art. 4, comma 1 e 4 CCNL 14.5.2007	€ 7.587,17	€ 7.587,17	7.587,17	-	€ 7.587,17
Art. 16, comma 1 CCNL 22.2.2010	€ 1.435,20	€ 1.435,20	1.435,20	-	€ 1.435,20
Art. 16, comma 4, secondo periodo CCNL 22.2.2010	€ 8.134,53	€ 8.134,53	8.134,53	-	€ 8.134,53
Art. 5, comma 1 CCNL 3.8.2010	€ 1.833,00	€ 1.833,00	1.833,00	-	€ 1.833,00
Art.5, comma 4 CCNL 3.8.2010	€ 3.672,38	€ 3.672,38	3.672,38	-	€ 3.672,38
Art. 26, comma 3 CCNL 23.12.1999	€ 148.467,79	€ 148.467,79	-	-€ 148.467,79	€ 153.497,94
TOTALE RISORSE FISSE	€ 273.126,22	€ 273.126,22	129.943,32	-€ 143.182,90	€ 269.888,74

* I dati relativi al 2010 tengono conto della rideterminazione effettuata con deliberazione n. 57 del 18.9.2013

Risorse variabili

Riferimenti contrattuali	2016	2017	2018	diff. 2018/2017	2010
Art. 26, comma 1, lettera e) CCNL 23.12.1999	€ 0,00	€ 0,00	-	€ 0,00	14.076,76
Art. 26 comma 1, lettera i) CCNL 23.12.1999	€ 0,00	€ 0,00	-	€ 0,00	€ 1.450,00
Art. 26, comma 2 CCNL 23.12.1999	€ 2.789,49	€ 2.789,49	€ 2.789,49	€ 0,00	€ 2.789,49
Art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999	€ 61.669,31	€ 61.669,31	€ 15.403,35	-€ 46.265,96	€ 88.477,54
Art. 28 comma 2 CCNL 23.12.1999 risorse non utilizzate anno precedente	€ 0,00	€ 0,00	-	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 64.458,80	€ 64.458,80	18.192,84	-€ 46.265,96	€ 106.793,79

Decurtazioni del fondo

Riferimenti contrattuali	2016	2017	2018	Diff. 2018/2017	2010
Art. 1, comma 3, lettera e) CCNL 12.02.2002	-€ 10.070,91	-€ 10.070,91	-€ 10.070,91	-	-€ 10.070,91
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	-€ 10.070,91	-€ 10.070,91	-€ 10.070,91	-	-€ 10.070,91

Risorse del Fondo sottoposte a certificazione

Risorse e decurtazioni	2016	2017	2018	Diff. 2018/2017	2010
Risorse aventi carattere certezza e stabilità	€ 273.126,22	€ 273.126,22	€ 129.943,32	-€ 143.182,90	€ 269.888,74
Risorse variabili	€ 64.458,80	€ 64.458,80	€ 18.192,84	-€ 46.265,96	€ 106.793,79
Decurtazioni	-€ 10.070,91	-€ 10.070,91	-€ 10.070,91	-	-€ 10.070,91
Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione	€ 327.514,11	€ 327.514,11	€ 138.065,25	-€ 189.448,86	€ 366.611,62

III.4 - Modulo IV - Compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 - Sezione I- Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica di gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Ente è regolato dal DPR 254 del 2.11.2005 e dalla successiva normativa (d.lgs. 91/2011, decreto MEF 27.3.2013, DPCM 18.9.2012) ed è strutturato attraverso i

conti di bilancio che identificano esattamente le imputazioni delle voci riferite al Fondo oggetto di certificazione. Nello specifico il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è imputato al conto 321014 del preventivo 2015.

III.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

I dati di preconsuntivo del bilancio di esercizio relativo all'anno 2017 evidenziano che il limite di spesa del Fondo per il medesimo anno di € 327.514,11 è stato rispettato. L'onere a carico del bilancio 2017 è infatti di € 327.514,11 di cui € 263.055,31 per retribuzione di posizione, € 64.458,80 per retribuzione di risultato.

III.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Bilancio dell'Ente, attraverso la Gestione Corrente delle Entrate, consente la copertura delle voci che alimentano il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza. Il Preventivo 2018, predisposto con precedente deliberazione n. 97 del 4/12/2017, ha previsto al conto 321014 (retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti) il corrispondente importo.

f.to L'ESTENSORE
(Rag.Giuliana Schinco)

f.to IL DIRIGENTE
(Dott. Giuseppe Santoro)