



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-finanziaria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI 2021-2023 ED ANNAULITA' ECONOMICA ANNO 2021 *(ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)*

La stesura del presente documento è stata predisposta 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, ai fini di consentire al Collegio dei Revisori dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e di quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

PARTE I –PREMESSA

Con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 13 ottobre 2016 è stata istituita la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza e Lodi, mediante accorpamento delle ex Camere di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi, avvenuto il 18 settembre 2017.

La nota ARAN prot. 18640 del 22 maggio 2015, inviata ad Unioncamere, avente ad oggetto *“accorpamento Camere di Commercio e costituzione nuovo Ente ex art. 1, comma 5, L. 580/93 e s.m.i.; chiarimenti sulla costituzione delle risorse decentrate integrative e sull’attivazione dell’art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 e art. 26, comma 3, CCNL separata area dirigenziale”*, chiarisce che le risorse del nuovo Ente sono il risultato della sommatoria delle risorse dei Fondi delle cessate Camere di Commercio e che tali risorse saranno erogate al personale di ciascuna Camera secondo le regole stabilite nel relativo contratto integrativo.

Con determinazione del Segretario Generale n. 665 del 25 giugno 2021, è stato definito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della Dirigenza della Camera di commercio di Milano Monza Brianza e Lodi per l’anno 2021 in conformità del CCNL dell’Area Funzioni Locali – triennio 2016-2018 del 17 dicembre 2020.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 20.07.2021 Contratto: 14.10.2021	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2021 – 31.12.2023	
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Segretario generale (Presidente della delegazione) Dirigente Area Personale Organizzazione e Sportelli (componente) Dirigente Area Registro delle Imprese (componente)</p> <p><u>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</u> F.P. C.G.I.L. U.I.L. FPL C.I.S.L. F.P.</p> <p><u>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</u> F.P. C.G.I.L. U.I.L. FPL C.I.S.L. F.P.</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.	
Materie trattate dal Contratto Integrativo (descrizione sintetica)	Art. 1 – Campo di applicazione e durata Art. 2 – Relazioni Sindacali Art. 3 - Informazione Art. 4 - Confronto Art. 5 - Contrattazione Art. 6 – 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, nel rispetto dell’art. 57 Art.7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato Art. 8 – Retribuzione degli incarichi ad interim Art. 9 – Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo Art. 11– Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 Art. 13 – Clausola di salvaguardia Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale Art. 15 – Lavoro Agile Art. 16– Interpretazione autentica	
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell’Organo di controllo interno	La certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti è stata effettuata in data 08.09.2021.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	Il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2021-2023 è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 19 del 01.02.2021. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di Commercio, sezione “Amministrazione trasparente”.

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 è stato adottato dalla Giunta camerale con delibera n. 49 del 29.03.2021. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione trasparente".
		I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerale in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.
		Il Programma Pluriennale 2018-2022 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 15 del 16.7.2018. La Relazione Previsionale e Programmatica 2021 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 8 del 26.10.2020. La Relazione sulla Performance e sui risultati 2020 della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi è stata approvata dal Consiglio camerale con propria deliberazione n. 3 del 26.04.2021 ed allegata al bilancio di esercizio 2020.
Eventuali osservazioni: nessuna		

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)

2.1 Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1 definisce il campo di applicazione e la durata del contratto decentrato in oggetto.
- Articolo 2 richiama i principi a cui è improntato il sistema delle Relazioni sindacali dell'Ente (responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza).
- Articolo 3 specifica i tempi, i modi e le materie oggetto d'informazione.
- Articolo 4 specifica i modi e le materie oggetto del confronto.
- Articolo 5 specifica i tempi, i modi e le materie oggetto di contrattazione.
- Articolo 6 richiama la metodologia della graduazione delle posizioni dirigenziali, le destinazioni del Fondo (70% alla retribuzione di posizione e 30% alla retribuzione di risultato).
- Articolo 7 prevede che l'attribuzione della retribuzione di risultato avvenga annualmente a seguito di giudizio positivo sulla base delle risultanze del SMVP, che al 20% dei dirigenti che hanno conseguiti le valutazioni più elevate venga attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro-capite di dette risorse e ridotto al 20% se adottato il c. 5 dell'art. 30 del CCNL 17.12.2020, la modalità di distribuzione delle retribuzioni di risultato non utilizzate.
- Articolo 8 prevede il riconoscimento ai dirigenti ai quali venga conferito un incarico di responsabilità di un'Area ad interim, un compenso pari al 15% del valore economico

della retribuzione di posizione annua del posto vacante da erogare a titolo di retribuzione di risultato.

- Articolo 9 prevede il riconoscimento al dirigente al quale venga affidato l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, di un incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 15%
- Articolo 10 vengono stabilite le modalità di utilizzo delle risorse relative al welfare integrativo.
- Articolo 11 vengono definiti i criteri di distribuzione delle somme derivanti dal principio di onnicomprensività.
- Articolo 12 vengono individuate le posizioni dirigenziali esonerate dall'effettuazione dello sciopero.
- Articolo 13 si stabiliscono i criteri per la salvaguardia economica
- Articolo 14 viene definito il trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
- Articolo 15 applicazione dello Smart Working.
- Articolo 16 risoluzioni delle controversie.

2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2021, quantificato con determinazione del Segretario Generale n. 665 del 25 giugno 2021 in euro **1.280.912,24**, è la seguente:

- l'importo di € **894.922,60** viene destinato al finanziamento della retribuzione di posizione;
- l'importo di € **383.538,26** viene destinato al finanziamento della retribuzione di risultato;
- l'importo di € **2.451,38** viene destinato al finanziamento del welfare integrativo.

Si fa presente che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano nove dirigenti, di cui uno in aspettativa. Inoltre, un dirigente che era temporaneamente assegnato all'Unione Regionale, che si faceva carico di rimborsare i relativi costi come previsto nella delibera n. 51 del 19 marzo 2018 (approvazione protocollo d'intesa tra Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi e l'Unione Regionale per l'assegnazione temporanea del dott. Maurizio Colombo), è cessato per pensionamento in data 1° febbraio 2021.

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2021 approvato con delibera di Consiglio Camerale n. 12 del 21 dicembre 2020.

Le economie che verranno eventualmente a determinarsi con l'effettivo utilizzo del Fondo saranno gestite in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti.

2.3 Effetti abrogativi impliciti.

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

2.4 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni del contratto collettivo in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le prestazioni lavorative del personale dirigente sono soggette al "Sistema di valutazione del personale dirigenziale" approvato con deliberazione di Giunta n. 38 del 26 febbraio 2018. Tale sistema, che recepisce le novità apportate dal D. Lgs. n. 74/2017, attribuisce particolare rilevanza ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno diretta responsabilità.

2.5 Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressione orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni in merito ad esclusione di elementi automatici con l'anzianità di servizio)

Istituto non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

2.6) 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. 150/2009.

Il D. Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività dl lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pp.aa. ha disciplinato i sistemi di misurazione e di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi e economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi decentrati relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo; presupposto per l'assegnazione dei premi di risultato.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio, sono:

- I Programmi pluriennali;
- Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;
- I Piani delle Performance e le relative Relazioni annuali;
- Il Sistema della Performance;
- Le Relazioni sulla Premialità.



L'Ente utilizza un sistema, denominato "Progetti" nel quale vengono raccolti gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti.

Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dall'O.I.V. e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine del calcolo del premio individuale.

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

Non si riportano altre informazioni utili.

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

Predisposta ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 nonché delle Circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.07.2012 e n. 13 del 15.04.2016.

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021 è avvenuta con determinazione del Segretario Generale n. 665 del 25 giugno 2021, in applicazione delle regole contrattuali e normative attualmente vigenti.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2021 del personale dirigente viene di seguito dettagliata ed esplicitata, tenendo presente la distinzione tra risorse fisse e risorse variabili.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2021, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali – Area dirigenza nonché del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 – è stato quantificato con la determinazione sopra indicata in € **1.280.912,24**:

Descrizione	Importo
Totale fondo anno 2021	€ 1.280.912,24
Totale fondi anno 2016 ex CCIAA di MI, MB e LO	€ 1.262.399,00
Somme che non concorrono alla costituzione del limite 2016 (*)	- € 25.280,38
Totale Fondo 2021 al netto delle somme che non concorrono alla costituzione del Limite 2016	- € 1.255.631,86
Riduzione rispetto limite 2016 (art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017)	- € 0,00
TOTALE FONDO ANNO 2021	€ 1.280.912,24

(*) risorse non rilevanti ai fini dei limiti di spesa previsto dal D.L. 135/2018 convertito in L. 12/2019 per € 22.829,00 e dall'art. 1 c. 870 della L. 178/2020 per € 2.451,38.

Relativamente al rispetto del limite 2016, si precisa che tale importo è stato calcolato in conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative in vigore dal 2010 che hanno dettato limiti al salario accessorio sia del personale non dirigente che del personale dirigente; si ricorda che, da ultimo, l'art. 23 del D.lgs. 75 del 25 maggio 2017 dispone quanto segue “... 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato...”.

Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2021 verrà integrato con i compensi previsti per incarichi aggiuntivi, di cui all'art. 24 c. 3 del D. Lgs. 165/2001, nonché art. 60 c. 3 del CCNL Area delle Funzioni Locali – Triennio 2016-2018 – del 17.12.2020. Tali risorse, ai sensi della circolare MEF n. 16 del 2.5.2012, non rilevano ai fini del rispetto del limite.

Si riporta il dettaglio del calcolo effettuato per determinare il limite 2016:

Limite 2016	
ex Camera di commercio di Milano	€ 842.651 (*)
ex Camera di commercio di Lodi	€ 116.348 (*)
ex Camera di commercio di Monza Brianza	€ 303.400 (*)
Totale limite 2016	€ 1.262.399

(*) importi già certificati dai precedenti Collegi dei Revisori delle ex Camere di Commercio

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il nuovo CCNL consolida l'unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre:

Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a € **704.424,00**.

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. 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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno	
€ 254.507 art. 26 c. 1 lett. a) CCNL 23.12.1999 Trattamento posiz. e risul. 1998	
€ 4.253 art. 26 c. 1 lett. d) CCNL 23.12.1999 1,25% MS 1997	
€ 56.113 art. 26 c. 1 lett. f) CCNL 23.12.1999 RIA	
€ 5.369 art. 31 c. 2 CCNL 23.12.1999	
- € 33.570 art. 1 c. 3 CCNL 2.02.2002	
€ 5.200 art. 23 c. 1 CCNL 22.02.2006	
€ 23.831 art. 23 c. 3 CCNL 22.02.2006	
€ 5.148 art. 4 c. 1 CCNL 14.05.2007 dal 1.1.2004	
€ 5.148 art. 4 c. 1 CCNL 14.05.2007 dal 1.1.2005	
€ 9.986 art. 4 c. 4 CCNL 14.05.2007	
€ 4.784 art. 16 c. 1 CCNL 22.02.2010	
€ 21.278 art. 16 c. 4 CCNL 22.02.2010	
€ 6.110 art. 5 c. 1 CCNL 03.08.2010	
€ 10.038 art. 5 c. 4 CCNL 03.08.2010	
€ 303.400 art. 26 c. 3 CCNL 23.12.1999 incr. stabile dotaz. org.	
€ 22.829 art. 56 c. 1 CCNL 17.12.2020	
Totale	€ 704.424,00

Si precisa che l'importo di € 303.400,00 fa riferimento all'incremento stabile dei posti di qualifica dirigenziale della dotazione organica della ex Camera di Commercio di Monza e Brianza, riferita a 4 dirigenti, tutti attualmente dipendenti con qualifica dirigenziale della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi.

L'ex art. 26 comma 3 del CCNL 23.12.1999 distingue differenti tipologie di risorse: quelle relative alla stabile ed effettiva attivazione di nuovi servizi la cui permanenza va comunque verificata ogni anno e quelle relative all'istituzione di posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.

Tenuto conto di quanto indicato nella Nota ARAN prot. n. 18640 del 22.5.2015 secondo la quale "a seguito della effettiva costituzione del nuovo ente, le risorse stabili sono quelle risultanti dalla sommatoria di quelle aventi analoga natura, come determinate presso ciascuna Camera di Commercio nel rispetto della disciplina contrattuale nonché dei vincoli legislativi intervenuti in materia" e del fatto che l'importo della voce relativa all'incremento stabile dei posti con qualifica dirigenziale è rimasta immutata anche post accorpamento, la cifra inserita nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale è rimasta invariata.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Voce non presente.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. c) - 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; 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	€ 0,00
Totale	€ 0,00

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 classificazione di tali risorse per il personale dirigente è quella contenuta nella tabella del conto annuale riguardante il fondo per la contrattazione integrativa elaborata dalla Ragioneria Generale dello Stato.

La Giunta, con deliberazione n. 79 del 7 giugno 2021 2020, ha ritenuto di riconoscere l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 57 c. 2 lett. e) (risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali) per un importo di € 4.083,00 corrispondente all'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 ex art. 26 c. 2 del CCNL 23.12.1999 e per € 610.527,72 per l'attivazione di nuovi servizi o implementazione di quelli esistenti ex art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999 nel periodo compreso tra il 2017 e il 2020.

Nell'ambito delle risorse variabili rientrano anche gli importi residui delle risorse non utilizzate nell'anno precedente che incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo ai sensi dell'art. 57 c. 3 ultimo periodo, ammontati ad € 114.704,14, come di seguito determinati:

Fondo dirigenti anno 2020	€ 1.302.478,00
Meno Economie 2019 su 2020 non spese	€ 175.088,00
Meno Spesa complessiva 2020	€ 1.012.685,86
Residui Fondo anno 2020	€ 114.704,14

L'importo di € 114.704,14 è al netto, oltre delle economie del Fondo anno 2019 portate nell'anno 2020 e non spese, anche, ai sensi del parere ARAN AFL27 del 25 marzo 2021, della retribuzione di risultato non pagata per parziale mancato raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2020 (€ 43.787,44).

Infine, vengono inserite al c. 2 lett. b) del medesimo articolo, viene inserito l'importo di € 2.451,38, ai sensi dell'art. 1 c. 870 della L. 78 del 30.12.2021 (legge di Bilancio 2020) per risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati al personale dirigente nell'anno 2020.

Le risorse variabili riferite all'anno 2021 ammontano complessivamente a € **731.766,24** che verranno successivamente incrementate degli eventuali compensi previsti per gli incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, di cui all'art. 24 c. 3 del D. Lgs. 165/2001, nonché dall'art. 60 comma 3 del CCNL 17.12.2020.

Risorse variabili

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. b) - risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della Legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001	€ 2.451,38
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. c) - 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; 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	€ 0,00
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. d) - le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020	€ 0,00
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 2 lett. e) - 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 di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	€ 614.610,72
CCNL 17.12.2020 art. 57 c. 3 ultimo periodo - Qualora l'integrale destinazione delle risorse, in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.	€ 114.704,14
Totale	€ 731.766,24

Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Per determinare il totale delle risorse del Fondo dirigenza anno 2021 occorre apportare all'importo complessivo delle risorse le decurtazioni previste dalle seguenti norme e meglio dettagliate nella tabella:

Descrizione	Importo
Decurtazione permanente L. 147/2013 art. 1 c. 456 "...a decorrere dal 1.1.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente"	€ 155.278,00
D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2 - rispetto limite anno 2016	€ 0,00
Totale decurtazioni apportate al Fondo 2021	€ 155.278,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 704.424,00
Risorse variabili	€ 731.766,24
Decurtazioni	€ 155.278,00
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 1.280.912,24

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Modulo II – 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
Nessuna.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme:

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 45 c. 1 lett. a) - retribuzione di posizione	€ 894.922,60
CCNL 17.12.2020 art. 45 c. 1 lettere a) e b) - retribuzione di risultato	€ 383.538,26
CCNL 17.12.2020 art. 45 c. 1 lett. d) e art. 1 c. 870 L. 178/2020 – Welfare integrativo	€ 2.451,28
Totale	€ 1.280.912,24

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
Somme non regolate dal contratto	€ 0,00
Somme regolate dal contratto	€ 1.280.912,24
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 1.280.912,24

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

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.
Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità ammontano ad € 704.424,00 e permettono la copertura della retribuzione di posizione pari a € 678.922,82.
- b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.
La retribuzione di risultato viene erogata in coerenza con il D. Lgs. 150/2009, sulla base del Sistema di Valutazione del personale dirigente, e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).
- c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).
Parte non pertinente per il personale dirigenziale.

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

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020
Risorse stabili	€ 704.424,00	€ 704.424,00
Risorse variabili (al netto delle risorse art. 20 CCNL 22.02.2010)	€ 731.766,24	€ 832.901,00
L. 147/2013 art. 1 c. 456 - riduzione dal 1.1.2015 relativo al periodo precedente	- € 155.278,00	- € 155.278,00
TOTALE	€ 1.280.912,24	€ 1.382.047,00
Limite Fondo anno 2016	€ 1.262.399,00	€ 1.262.399,00
Somme non soggette al limite 2016 (*)	€ 25.280,38	€ 40.079,00
Fondo al netto delle somme non soggette al limite 2016	€ 1.255.631,86	€ 1.341.968,00
D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 1 - riduzione rispetto limite 2016	- € 0,00	- € 79.569,00

Totale	€ 1.255.631,86	€ 1.262.399,00
Somme non soggette al limite 2016 (*)	€ 25.280,38	€ 40.079,00
TOTALE FONDO	€ 1.280.912,24	€ 1.302.478,00

(*) risorse non rilevanti ai fini dei limiti di spesa previsto dal D.L. 135/2018 convertito in L. 12/2019 per € 22.829,00 e dall'art. 1 c. 870 della L. 178/2020 per € 2.451,38.

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

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate ad uno specifico impegno di spesa annuo, assunto con i provvedimenti amministrativi di costituzione del medesimo Fondo, quindi, la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo è costante.

Il Bilancio Preventivo per l'anno 2021 è stato adottato con delibera del Consiglio camerale n. 12 del 21 dicembre 2020.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo 2016 risulta rispettato, come descritto in dettaglio nel Modulo 1 della presente Relazione tecnico-finanziaria.

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

Il Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato per il Personale dirigente per l'anno 2021 è stato definito con determina n. 665 del 25 giugno 2021 pari ad € 1.280.912,24 e verrà successivamente integrato dei compensi, ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020, per incarichi aggiuntivi.

Tale importo trova copertura nella voce di onere "oneri del personale" del bilancio di esercizio.

Il Dirigente
Area Personale organizzazione e sportelli
Laura Blasio

Milano, 14 ottobre 2021