



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 PER L'ANNO **2019** *(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.

## **PARTE I –PREMESSA**

Con Decreto de 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. 673 del 26 giugno 2019, 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 2019.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 15.10.2019 Contratto: 09.12.2019		
Periodo temporale di vigenza	1.1.2019 – 31.12.2019		
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale (Presidente della delegazione) Dirigente Area Personale Organizzazione e Affari Generali(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 F.P. C.I.S.L.</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.		
Materie trattate dal Contratto Integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.		
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'Organo di controllo interno	La certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti è stata effettuata in data 21.10.2019.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2019-2021 è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 10 del 21.01.2019. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di Commercio, sezione "Amministrazione trasparente".
			Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta camerale con delibera n. 11 del 21.01.2019. 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 2019 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 19 del 29.10.2018. La Relazione sulla Performance e sui risultati 2018 della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi è stata approvata dal Consiglio camerale con propria deliberazione n. 4 del 17.04.2019 ed allegata al bilancio di esercizio 2018.	
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 prevede che l'Ente ogni anno, previa verifica delle disponibilità di bilancio e nel rispetto delle norme vigenti in materia, provvede a costituire il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.
- Articolo 4 specifica che:
- a) la retribuzione di posizione, la valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali vengono articolate secondo le modalità previste dalla "Metodologia di graduazione, valutazione e pesature delle posizioni dirigenziali" approvata dalla Giunta con deliberazione n. 62 del 18 marzo 2019;
  - b) la retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione, è costituita da una parte (20%) legata ai risultati generali dell'Ente e da una parte (80%) legata alla valutazione del risultato conseguito individualmente. L'articolo prevede, inoltre, la possibilità di riconoscere 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 5 prevede che i compensi previsti per incarichi aggiuntivi, di cui all'art. 24, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dalla CCIAA o su designazione della stessa, sono corrisposti dai terzi direttamente alla CCIAA ed afferiscono al Fondo per essere destinati al trattamento accessorio.

### 2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2019, quantificato con determinazione del Segretario Generale n. 673 del 26 giugno 2019 in euro **1.262.399,00**, è la seguente:

- l'importo di € **883.679,00** viene destinato al finanziamento della retribuzione di posizione;
- l'importo di € **378.720,00** viene destinato al finanziamento della retribuzione di risultato.

Nella determina sopra indicata si precisava che la spesa massima per i dirigenti in ruolo poteva essere di euro 969.190. Va però considerato che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano dieci dirigenti, di cui uno in aspettativa e uno temporaneamente assegnato all'Unione Regionale che si fa 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).

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2019 approvato con delibera di Consiglio Camerale n. 24 del 17 dicembre 2018 e ridefinito con determinazione del Segretario Generale n. 641 del 18 giugno 2019.

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 decentrato 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

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.2.2006 - Area Dirigenza, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019 definite con determinazione del Segretario Generale n. 673 del 26.06.2019, per il personale dirigente della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi.

Preliminarmente, si ritiene opportuno segnalare che, per quanto concerne il personale dirigente, non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse decentrate 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 illustrative 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.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2019 del personale dirigente viene di seguito dettagliata ed esplicitata, tenendo presente la distinzione tra risorse fisse e risorse variabili sopra ricordata.

### Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione di risultato dei dirigenti per l'anno 2019, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali - area dirigenza, è stato quantificato con determinazione sopra indicata in € **1.262.399,00**.

Descrizione	Importo
Totale fondo anno 2019	€ 1.343.268
Totale fondi anno 2016 ex CCIAA di MI, MB e LO	€ 1.262.399
Riduzione rispetto limite 2016 D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2	€ 80.869
<b>TOTALE FONDO ANNO 2018</b>	<b>€ 1.262.399</b>

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...”.

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

<b>Limite 2016</b>	
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 (*)
<b>Totale limite 2016</b>	<b>€ 1.262.399</b>

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

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse fisse sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. 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.

Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a € **1.351.645**.

È possibile suddividere le risorse stabili in tre gruppi, di seguito illustrati separatamente, all'interno dei quali elencare le specifiche voci di finanziamento previste dai CCNL:

1. risorse storiche consolidate,
2. incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL;
3. altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità.

#### Risorse storiche consolidate

Si tratta delle risorse storiche, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che risultano consolidate in un unico ammontare riferito all'anno 1998. Di seguito si riporta il dettaglio delle risorse storiche consolidate della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1 lett. a) – Importo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL 10.4.1996 e del CCNL del 27.02.1997	<b>€ 254.507,00</b> (€ 210.139,00 ex CCIAA Milano € 44.368,00 ex CCIAA Lodi)
<b>Totale</b>	<b>€ 254.507,00</b>

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si tratta di incrementi di natura stabile derivanti dai rinnovi contrattuali di livello nazionale successivi all'anno 1998. Di seguito si riporta il dettaglio degli incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1 lett. d) – Incremento a decorrere dal 31.12.1999 pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	<b>€ 4.253,00</b> (€ 3.425,00 – 1,25% di € 274.009,00 ex CCIAA Milano € 828,00 – 1,25% di 66.271,00 ex CCIAA Lodi)
CCNL 22.2.2006 art. 23 c. 1 - Incremento dall'anno 2002 di € 520,00 di tutte le funzioni dirigenziali	<b>€ 5.200,00</b> (€ 4.160,00 relativo a 8 posizioni ex CCIAA Milano € 1.040,00 relativo a 2 posizioni ex CCIAA Lodi)
CCNL 22.2.2006 art. 23 c. 3 - Incremento dall'1.1.2003 dell'1,66% del monte salari della dirigenza anno 2001	<b>€ 23.831,00</b> (€ 20.950 – 1,66% di € 1.262.058,00 ex CCIAA Milano € 2.881,00 – 1,66% di € 173.541,40 ex CCIAA Lodi)



CCNL 14.5.20017 art. 4 c. 1: - Incremento dall'1.1.2004 di € 572,00 della retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data dell'1.1.2004 - Incremento dall'1.1.2005 di € 572,00 della retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data dell'1.1.2005	<b>€ 5.148,00 – anno 2004</b> (€ 4.004,00 relativo a 7 posizioni ex CCIAA Milano € 1.144,00 relativo a 2 posizioni ex CCIAA Lodi) <b>€ 5.148,00 – anno 2005</b> (€ 4.004,00 relativo a 7 posizioni ex CCIAA Milano € 1.144,00 relativo a 2 posizioni ex CCIAA Lodi)
CCNL 14.5.2007 art. 4 c. 4 - Incremento dall'anno 2006 dello 0,89% del monte salari della dirigenza per l'anno 2003	<b>€ 9.986,00</b> (€ 8.374,00 – 0,89% di € 940.915,00 ex CCIAA Milano € 1.612,00 – 0,89% di € 181.122,00 ex CCIAA Lodi)
CCNL 22.2.2010 art. 16 c. 1 - Incremento dall'anno 2007 di € 478,40 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007	<b>€ 4.784,00</b> (€ 3.827,00 relativo a 8 posizioni ex CCIAA Milano € 957,00 relativo a 2 posizioni ex CCIAA Lodi)
CCNL 22.2.2010 art. 16 c. 4 - Incremento dall'anno 2008 dell'1,78% monte salari dirigenza anno 2005 che assorbe e comprende il precedente incremento	<b>€ 21.278,00</b> (€ 18.259,00 – 1,78% di € 1.025.780,00 ex CCIAA Milano € 3.019,00 – 1,78% di € 169.615,00 ex CCIAA Lodi)
CCNL 3.8.2010 art. 5 c. 1 - Incremento dall'anno 2009 di € 611,00 di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009	<b>€ 6.110,00</b> (€ 4.888,00 relativo a 8 posizioni ex CCIAA Milano € 1.222,00 relativo a 2 posizioni ex CCIAA Lodi)
CCNL 3.8.2010 art. 5 c. 4 - Incremento dall'anno 2009 dello 0,73% monte salari dirigenza anno 2007	<b>€ 10.038,00</b> (€ 8.734,00 – 0,73% di € 1.196.377,00 ex CCIAA Milano € 1.304,00 – 0,73% di € 178.614,00 ex CCIAA Lodi)
<b>Totale</b>	<b>€ 95.776,00</b>

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Si tratta di tipologie di incremento che, come precisato nella Circolare del Ministero dell'Economia e della Finanza – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 21 del 26 aprile 2010 (riferita al Conto Annuale 2009) e confermato nelle successive Circolari e da ultimo nella Circolare n. 18 del 22 maggio 2018 (riferita al Conto Annuale 2017), possono arricchire il Fondo per la contrattazione integrativa al verificarsi, anche ripetuto nel tempo, di specifiche condizioni. A titolo esemplificativo è possibile citare la retribuzione individuale (RIA) del personale cessato e l'aumento del Fondo operato per incrementi di dotazioni organiche o di servizi.

Di seguito si riporta il dettaglio degli ulteriori incrementi di natura stabile successivi all'anno 1998, aventi carattere di stabilità e certezza:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 1 lett. g) - RIA e maturato economico personale dirigente cessato a decorrere dall'1.1.1998	<b>€ 56.113,00</b> (€ 46.440,00 ex CCIAA Milano € 9.673,00 ex CCIAA Lodi)
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 3 - Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità di capacità gestionale della dirigenza ovvero incremento stabile delle relative dotazioni organiche – parte stabile	<b>€ 939.880</b> (€ 636.480 CCIAA Milano Monza Brianza Lodi – riorganizzazione stabile servizi € 303.400,00 ex CCIAA Monza Brianza – incremento stabile dotazioni organiche)
CCNL 23.12.1999 art. 32 c. 2 - la retribuzione di	<b>€ 5.369,00</b>



posizione è ulteriormente incrementata di un importo pari al 3,3% del relativo valore con effetto al 31.12.1999	(€ 5.369,00 – 3.3% di € 162.684,00 ex CCIAA Milano)
<b>Totale</b>	<b>€ 1.001.362,00</b>

L'incremento all'art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999 di € 636.480 è stato approvato con delibera di Giunta n. 104 del 27 maggio 2019 a seguito dell'attivazione di nuovi servizi o implementazione di quelli esistenti relativi al periodo 2017-2018.

## 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.

Le risorse variabili riferite all'anno 2019, al momento quantificate, ammontano complessivamente a **€ 180.471,00**. Infatti, con atto sopra citato, ci si è riservati di incrementare il Fondo con gli eventuali compensi previsti per gli incarichi aggiuntivi, di cui all'art. 24 c. 3 del D. Lgs. 165/2001, conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque conferiti dalla Camera o su designazione della stessa.

Nell'ambito delle risorse variabili rientrano anche le cosiddette "Risorse non utilizzate nell'anno precedente" sulla base della disciplina prevista dall'art. 27 c. 9 CCNL 23.12.1999.

### Risorse variabili

Descrizione	Importo
CCNL 23.12.1999 art. 26 c. 2 - Possibilità integrazione dall'anno 2009 le risorse di cui al c. 1 sino ad un massimo dell'1,2% monte salari dirigenza anno 1997	<b>€ 4.083,00</b> (€ 3.28800 – 1,2% monte salari 1997 € 274.009,00,00 ex CCIAA Milano € 795,00 – 1,2% monte salari 1997 € 66.271,00 ex CCIAA Lodi)
CCNL 23.12.1999 art. 27 c. 9 - Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate a finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo. Somme non utilizzate anno precedente	<b>€ 176.388,00</b>
<b>Totale</b>	<b>€ 180.471,00</b>

L'incremento all'art. 26 c. 2 del CCNL 23.12.1999 di € 4.083 è stato approvato con delibera di Giunta n. 104 del 27 maggio 2019.

## Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Per determinare il totale delle risorse decentrate Fondo dirigenza anno 2018 occorre apportare all'importo complessivo delle risorse decentrate le decurtazioni previste dalle seguenti norme e meglio dettagliate nella tabella:



- CCNL 12.02.2002 art. 1 comma € 33.570,00;
- Decurtazione permanente ex L. 147/2013 art. 1 comma 456 € 155.278,00;
- Rispetto del limite anno 2016 € 80.869,00;

Descrizione	Importo
CCNL 12.2.2002 art. 1 c. 3 - riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di € 3.356,97 (€ 6.500)	€ 33.570,00 (€ 26.856,00 relativo a 8 posizioni ex CCIAA Milano € 6.714,00 relativo a 2 posizioni ex CCIAA Lodi)
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	€ 80.869,00
<b>Totale decurtazioni apportate al Fondo 2018</b>	<b>€ 269.717,00</b>

#### Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.351.645,00
Risorse variabili	€ 180.471,00
Decurtazioni	€ 269.717,00
<b>Totale delle somme sottoposte a certificazione</b>	<b>€ 1.262.399,00</b>

#### 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 23.12.1999 art. 27 - retribuzione di posizione	€ 883.679,00
CCNL 23.12.1999 art. 28 - retribuzione di risultato	€ 378.720,00
<b>Totale</b>	<b>€ 1.262.399,00</b>

### 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	€ 1.262.399,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 1.262.399,00</b>

### 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.  
La disciplina esistente per il personale dirigente, costituita in via primaria dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e poi dalle disposizioni dei successivi rinnovi contrattuali, prevede che il complesso delle risorse decentrate costituite deve essere utilizzato per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e delle retribuzioni di risultato del personale dirigente.  
Pertanto, le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità già decurtate da quanto previsto dal CCNL 12.2.2002 art. 1 c. 3, dalla L. 147/2013 art. 1 c. 456 e dal D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 2 (€ 33.570, € 155.278, € 176.388 = € 365.236) ammontano a € 986.409 (1.351.645 - 365.236) e permette, quindi, la copertura della retribuzione di posizione (utilizzo del fondo avente natura certa e continuativa) pari a € 883.679.
- b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.  
Come illustrato nel Modulo II lett. d) della Relazione Illustrativa, 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 2018	Anno 2019 previsione
Risorse stabili	€ 1.464.316	€ 1.351.645
Risorse variabili	€ 225.932	€ 180.471
CCNL 12.2.2002 art. 1 c. 3 - riduzione dei valori della retribuzione di posizione	- € 33.570	- € 33.570
L. 147/2013 art. 1 c. 456 - riduzione dal 1.1.2015 relativo al periodo precedente	- € 155.278	- € 155.278
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.501.400</b>	<b>€ 1.343.268</b>
Limite Fondo anno 2016	€ 1.262.399	€ 1.262.399
D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 1 - riduzione rispetto limite 2016	- € 239.001	- € 80.869
<b>Totale</b>	<b>€ 1.262.399</b>	<b>€ 1.262.399</b>
CCNL 22.2.2010 art. 20 - compensi per specifiche disposizioni di legge - incarichi aggiuntivi	€ 23.974	€ 0
<b>Totale Fondo</b>	<b>€ 1.286.373</b>	<b>€ 1.262.399</b>

**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 2019 è stato adottato con delibera del Consiglio camerale n. 24 del 17 dicembre 2018. Con determinazione del Segretario Generale n. 641 del 18 giugno 2019 è stata ridefinita a Budget 2019 la disponibilità per il Fondo in oggetto, per un ammontare di € 969.190.

**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 2019 è stato definito giuridicamente con determina n. 673 del 26/6/2019 per un importo € 1.262.399 e la spesa massima prevista a valere sul Fondo pari a € 969.190,00 trova copertura nella voce di onere "costo del personale" del bilancio di esercizio.

Il Dirigente  
Area Personale organizzazione  
e Affari generali  
f.to Laura Blasio

Milano, 09.12.2019