



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-finanziaria

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI PER IL
TRIENNIO 2024-2026 E L'ANNUALITA' 2024**
(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 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.

Con determinazione del Segretario Generale n. 9986 del 15 luglio 2024 e, in seguito agli incrementi previsti dall’art. 39 del CCNL 16.07,2024, con determinazione del Segretario Generale n. 1314 del 10 ottobre 2024, 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 2024 in applicazione delle regole contrattuali e normative attualmente vigenti.

Inoltre, con determinazione del Segretario Generale n. 560 del 2 maggio 2022 è stato rideterminato il limite 2016, precedentemente quantificato in € 1.262.399,00, escludendo dal vincolo dell’art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 le risorse del Fondo dell’anno precedente e quelle relative ad incarichi esterni. Allo stesso tempo è stato sostituito l’importo relativo al Fondo della ex CCIAA di Lodi in quanto era stato riportato erroneamente quello del 2017 anziché quello dell’anno 2016. Quindi, il limite è stato rideterminato come di seguito indicato:

CCIAA	Vecchio Limite 2016	Ricalcolo nuovo Limite 2016 (a)	Economie anno precedente (b)	Nuovo limite 2016 (a-b)
Ex CCIAA Milano	€ 842.651,00	€ 842.651,00	€ 210.538,00*	€ 632.113,00
Ex CCIAA Lodi	€ 116.348,00	€ 116.474,07	€ 504,00**	€ 115.970,07
Ex CCIAA Monza Brianza	€ 303.400,00	€ 303.400,00	€ 0,00	€ 303.400,00
Totale	€ 1.262.399,00	€ 1.262.525,00	€ 211.042,00	€ 1.051.483,07

* risorse del Fondo anno precedente ex CCIAA Milano (2015 a valere sul 2016);

** risorse relative ad incarichi esterni ex CCIAA Lodi.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi: 03.10.2024 Contratto: 12.11.2024
Periodo temporale di vigenza	1.1.2024 – 31.12.2026 e annualità economica 2024
Composizione della delegazione trattante	<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) <u>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</u> F.P. C.G.I.L. U.I.L. FPL F.P. C.I.S.L. <u>Organizzazioni Sindacali firmatarie:</u> U.I.L. FPL
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 del CCNL del 17.12.2020 Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35 comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024) Art. 8 – Definizione della percentuale ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16.07.2024 Art. 9 – Definizione eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della transizione digitale e di data protection officer (art. 35 comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024) Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024) Art. 11 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 (art.35 comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024) Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35 c. 1 lett. f) CCNL 16.07.2024) Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35 c. 1 lett. g) CCNL 16.07.2024



		<p>Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35 c. 1 lett. i) CCNL 16.07.2024)</p> <p>Art. 15 –Linee di indirizzo e criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35 c. 1 lett. l) CCNL 16.07.2024)</p> <p>Art. 16 –Interpretazione autentica</p> <p>Art. 17 –Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2024</p>
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno	<p>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? Il Collegio dei Revisori dei Conti ha redatto la certificazione in data 28.10.2024 Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall’art. 10 del D.lgs. 150/2009, triennio 2024-2026 – integrato nel PIAO come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 19 del 20.01.2024. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione “Amministrazione trasparente”.</p>
		<p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 – integrato nel PIAO (Allegato A) come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 – è stato approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 19 del 20.01.2024. Il documento è consultabile sul sito Internet della Camera di commercio, sezione “Amministrazione trasparente”.</p>
		<p>I documenti sono stati altresì presentati agli organi politici camerali in cui siedono i rappresentanti delle associazioni di categoria e dei consumatori.</p>
		<p>Il Programma Pluriennale 2023-2027 è stato approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 7 del 24.7.2023. La Relazione Previsionale e Programmatica 2024 è stata approvata dal Consiglio camerale con deliberazione n. 10 del 26.10.2023. La Relazione sulla Performance e sui risultati 2023 della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi è stata approvata dal Consiglio camerale con propria deliberazione n. 2 del 22.04.2024 ed allegata al bilancio di esercizio 2023.</p>
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

- 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 del CCNL del 17.12.2020
- Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35 comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024)
- Art. 8 – Definizione della percentuale ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 16.07.2024
- Art. 9 – Definizione eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della transizione digitale e di data protection officer (art. 35 comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)
- Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024)
- Art. 11 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 (art.35 comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024)
- Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35 c. 1 lett. f) CCNL 16.07.2024)
- Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35 c. 1 lett. g) CCNL 16.07.2024)
- Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 35 c. 1 lett. i) CCNL 16.07.2024)
- Art. 15 – Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35 c. 1 lett. l) CCNL 16.07.2024)
- Art. 16 – Interpretazione autentica
- Art. 17 – Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2024

2.2 Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2024, quantificato con determinazione del Segretario Generale n. 1314 del 10 ottobre 2024 in euro **1.281.101,02**, è la seguente:

Riferimento CCNL 16.07.2024	Descrizione	IMPORTO	% sul totale Fondo 2024
Art. 35 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 889.271,35	69,41
Art. 35 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato e differenziazione art. 23	€ 384.330,31	30,00
Art. 35 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 7.499,36	0,59
Art. 35 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare integrativo	€ 0,00	0,00
Art. 35 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 43 c. 3	Da quantificare	0,00
Art. 35 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	€ 0,00	0,00
TOTALE	Fondo per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato anno 2024	€ 1.281.101,02	100,00

Si fa presente che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano nove dirigenti, di cui uno in aspettativa. Inoltre, un dirigente è assegnato temporaneamente – per il periodo dal 01.02.2022 al 31.12.2024 ai sensi dell’art. 23-bis c. 7 del D. Lgs. 30/03/2021 n. 165 – presso l’azienda speciale Formaper.

La spesa trova copertura nell’ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2024 approvato con delibera di Consiglio Camerale n. 13 del 18 dicembre 2023.

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.

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 2024 è avvenuta con determinazione del Segretario Generale n. 986 del 15 luglio 2024 e, in seguito agli incrementi previsti dall'art. 39 del CCNL 16.07.2024, con determinazione del Segretario Generale n. 1314 del 10 ottobre 2024, in applicazione delle regole contrattuali e normative attualmente vigenti.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2024 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 2024, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali – Area dirigenza nonché dei CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020 e 16.07.2024, è stato quantificato con la determinazione sopra indicata in € **1.281.101,02**:

Descrizione	Importo
Totale fondo anno 2024	€ 1.376.757,15
Totale fondi anno 2016 ex CCIAA di MI, MB e LO (rivisto con det. n. 560 del 2/5/2022)	€ 1.051.483,07
Somme che non concorrono alla costituzione del limite 2016 (*)	€ 229.617,95
Totale Fondo 2024 al netto delle somme che non concorrono alla costituzione del Limite 2016	€ 1.147.139,20
Riduzione rispetto limite 2016 (art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017)	- € 95.656,13
TOTALE FONDO ANNO 2024	€ 1.281.101,02

(*) risorse non rilevanti ai fini dei limiti di spesa previsto dal D.L. 135/2018 convertito in L. 12/2019: ex art. 56 c. 1 del CCNL 17.12.2020 per € 22.829,00 ed ex art. 39 c. 1 del CCNL 16.07.2024 per € 26.928,71, ai sensi dell'art. 39 c.3 del CCNL 16.07.2024 per € 2.947,42 e ex art. 57 c. 3 ultimo periodo del CCNL 17.12.2020 per € 176.912,82 (come indicato nel parere MEF prot. 257831 del 18.12.2018).

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; da ultimo, si ricorda che 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 2024 verrà integrato con i compensi previsti per incarichi aggiuntivi, di cui all'art. 43 c. 3 del CCNL Area delle Funzioni Locali – Triennio 2019-2021 – del 16.07.2024. 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	€ 632.113,00
ex Camera di commercio di Lodi	€ 115.970,07
ex Camera di commercio di Monza Brianza	€ 303.400,00
Totale limite 2016	€ 1.051.483,07

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il 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 € **733.047,91**.

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	€ 704.424,00
€ 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 (€ 1.695,20 anno 2022)	€ 1.695,20
Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020; - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021 MS 2018 € 1.339.737,00*2,01% = € 26.928,71	€ 26.928,71
Totale	€ 28.623,91

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. 90 del 10 giugno 2024, ha ritenuto di riconoscere l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 57 c. 2 lett. e) del CCNL 17.12.2020 - risorse autonomamente stanziare 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 € 615.044,00 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 2023.

Inoltre, la Giunta, con deliberazione n. 122 del 23 settembre 2024, ha autorizzato di integrare le risorse variabili di cui all'art. 57 c. 2 lett. e) del CCNL 17.12.2020 di una misura pari allo 0,22% del MS 2018 per complessivi € 2.947,42 ai sensi dell'art. 39 c. 3 del CCNL 16.07.2024 (0,22% del MS 2018 € 1.339.737,00).

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, ammontanti ad € 176.912,82, come di seguito determinati:

Fondo dirigenti anno 2023	€ 1.310.319,91
Meno Economie 2022 su 2023 non spese	€ 203.507,84
Meno retribuzione di risultato 2023 non distribuito	€ 13.453,61
Meno Spesa complessiva posizione, risultato, maggiorazione premio e onnicomprensività 2023	€ 909.945,64
Meno onnicomprensività non distribuita 2023	€ 6.500,00
Residui Fondo anno 2023	€ 176.912,82

L'importo di € 176.912,82 è al netto, oltre delle economie del Fondo anno 2022 portate nell'anno 2023 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 2023 (€ 13.453,61).

Le risorse variabili riferite all'anno 2024 ammontano complessivamente a € **798.987,24** che verranno successivamente incrementate degli eventuali compensi previsti per gli incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita ai sensi dell'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	€ 0,00
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	€ 0,00

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	
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.	€ 619.127,00
CCNL 16.07.2024 art. 39 c. 3 – ...omissis...gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57 c. 2 lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% de monte salari 2018...omissis...	€ 2.947,42
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.	€ 176.912,82
Totale	€ 798.987,24

Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

Per determinare il totale delle risorse del Fondo dirigenza anno 2024 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	€ 95.656,13
Totale decurtazioni apportate al Fondo 2024	€ 250.934,13

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 733.047,91
Risorse variabili	€ 798.987,24
Decurtazioni	€ 250.934,13
Totale delle somme sottoposte a certificazione	€ 1.281.101,02

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 16.07.2024 art. 35 c. 1 lett. a) - retribuzione di posizione	€ 889.271,35
CCNL 16.07.2024 art. 35 c. 1 lettere a) e b) - retribuzione di risultato	€ 384.330,31
CCNL 16.07.2024 art. 35 c. 1 lett. c) – retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 7.499,36
CCNL 16.07.2024 art. 35 c. 1 lett. d) – welfare integrativo	€ 0,00
CCNL 16.07.2024 art. 35 c. 1 lett. e) – incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 43 c. 3	Da quantificare
CCNL 16.07.2024 art. 35 c. 1 lett. g) – retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	€ 0,00
Totale	€ 1.281.101,02

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	€ 1.281.101,02
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 1.281.101,02

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 € 733.047,91 e permettono la copertura della retribuzione di posizione pari a € 698.774,78.
- 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 2024	Anno 2023
Risorse stabili	€ 733.047,91	€ 706.119,20
Risorse variabili	€ 798.987,24	€ 855.134,84
L. 147/2013 art. 1 c. 456 - riduzione dal 1.1.2015 relativo al periodo precedente	- € 155.278,00	- € 155.278,00
TOTALE	€ 1.376.757,15	€ 1.405.976,04
Limite Fondo anno 2016	€ 1.051.483,07	€ 1.051.483,07
Somme non soggette al limite 216 (*)	€ 229.617,95	€ 258.836,84
Fondo al netto delle somme non soggette al limite 2016	€ 1.147.139,20	€ 1.147.139,20
D. Lgs. 75/2017 art. 23 c. 1 - riduzione rispetto limite 2016	- € 95.656,13	- € 95.656,13
Totale	€ 1.051.483,07	€ 1.051.483,07
Somme non soggette al limite 2016 (*)	€ 229.617,95	€ 258.836,84
TOTALE FONDO	€ 1.281.101,02	€ 1.310.319,91

(*) anno 2024: risorse non rilevanti ai fini dei limiti di spesa previsto dal D.L. 135/2018 convertito in L. 12/2019: ex art. 56 c. 1 del CCNL 17.12.2020 per € 22.829,00 ed ex art. 39 c. 1 del CCNL 16.07.2024 per € 26.928,71, ai sensi dell'art. 39 c.3 del CCNL 16.07.2024 per € 2.947,42 ed ex art. 57 c. 3 ultimo periodo del CCNL 17.12.2020 per € 176.912,82 (come indicato nel parere MEF prot. 257831 del 18.12.2018).

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 programmatoria 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 2024 è stato adottato con delibera del Consiglio camerale n. 13 del 18 dicembre 2023.

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 2023 è stato definito con determina n. 986 del 15 luglio 2024 pari ad € 1.251.224, 89 e, in seguito agli incrementi previsti dall'art. 39 del CCNL 16.07.2024, con determinazione del Segretario Generale n. 1314 del 10 ottobre 2024 pari ad € 1.281.101,02 e verrà successivamente integrato dei compensi, ai sensi dell'art. 43 c. 3 del CCNL 16.07.2024, 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, 12.11.2024

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 del 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 degli obiettivi assegnati e dei comportamenti agiti vengono trasferiti 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.
