

## **Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-finanziaria**

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2022 PERSONALE DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO MONTE ROSA LAGHI ALTO PIEMONTE ANNO 2022 (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 deliberazione della Giunta camerale n. 62 del 18 ottobre 2022 è stato definito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente con riferimento all'art. 57 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato" del CCNL Funzioni locali Area Dirigenza del 17 dicembre 2020.

Con la stessa deliberazione, sono state individuate le risorse autonomamente stanziare dall'Ente, per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, così come previsto dall'art. 57 c. 2 lettera e).



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Contratto: 22.12.2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2021-31.12.2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale Dr. Gianpiero Masera Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL UIL CISL DIREL territoriali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): OO.SS. DIREL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente della Camera di commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	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– Interpretazione autentica	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La relazione illustrativa e quella tecnica relativa al fondo risorse decentrate personale dirigente anno 2022 è stata predisposta ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. n, 165/2001. Le relazioni sono trasmesse al Collegio dei revisori dei conti per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione.



	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>L'approvazione dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, ha previsto l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno, di un nuovo documento denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO). Successivamente tale termine in fase di prima applicazione è stato posticipato al 30 giugno 2022.</p> <p>Con la deliberazione di Giunta n. 43 del 30 giugno 2022 l'Ente ha adottato il PIAO 2022-2024. Esso contiene vari documenti prodotti sino ad oggi singolarmente (Piano della performance, Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale, Piano organizzativo del lavoro agile e Piano della formazione).</p> <p>L'Ente comunque, nelle more della definizione del contesto normativo in argomento, ha adottato i seguenti documenti per consentire alla struttura di dare uno sviluppo e un supporto logico e funzionale al ciclo di programmazione e gestione della performance, all'anticorruzione e alla trasparenza:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Deliberazione di Giunta n. 1 del 3 febbraio 2022 "Adozione obiettivi strategici, operativi e individuali della dirigenza - anno 2022;</li><li>- Deliberazione di Giunta n. 5 del 3 febbraio 2022 "Aggiornamento Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024;</li><li>- Determinazione Presidenziale n. 5 del 29 aprile 2022, ratificata con deliberazione della Giunta n. 26 del 26.05.2022 "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024".</li></ul> <p>L'amministrazione ha predisposto un'adeguata informazione attivando una speciale sezione, nel sito internet, denominato "Amministrazione trasparente", così come prevede il D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.</p> <p>La relazione semestrale relativa alla Performance 2021, è stata effettuata sulla base della rendicontazione della Camere di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte. La Giunta camerale ha preso atto delle risultanze relative all'esercizio 2021 con deliberazione n. 42 del 30 giugno 2022: "Relazione sulla Performance 2021 – Approvazione".</p>
<p>Eventuali osservazioni: nessuna</p>		

## **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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

Le norme relative alle materie che rientrano nella competenza della contrattazione decentrata integrativa e costituiscono oggetto del CCI sono le seguenti:

**art. 40 comma 3 bis come modificato dall'art. 54 d.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 c. 1 lett. c) del D.Lgs. n. 75/2017**

*"3 bis -Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."*

**art. 45 commi 3, 3 bis e 4 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.**

*"3 - I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

- a) alla performance individuale;*
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.*

*3 bis - Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.*

*4 - I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori."*

**Illustrazione di quanto contenuto nel contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2021-2023 con riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020**

Articolo1: 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 (75% alla retribuzione di posizione e 25% 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, e definisce 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 risoluzioni delle controversie.

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

La ripartizione delle risorse del Fondo per la dirigenza anno 2022, quantificato con deliberazione della Giunta camerale in € 314.504,11, è la seguente:

- l'importo di € 235.878,08 viene destinato al finanziamento della retribuzione di posizione;
- l'importo di € 78.626,03 viene destinato al finanziamento della retribuzione di risultato.

Si fa presente che in ruolo, oltre al Segretario Generale, risultano due dirigenti.

Tale spesa trova copertura nell'ambito dello stanziamento previsto nel bilancio preventivo 2022 approvato con deliberazione di Consiglio Camerale n. 20 del 20 dicembre 2021.

### 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 misurazione e valutazione della performance (SMVP)" approvato con deliberazione di Giunta n. 95 del 29 luglio 2021. Tale sistema, che recepisce le novità apportate dal D. L.g.s. n. 74/2017, attribuisce particolare rilevanza ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno diretta responsabilità. Vedi anche l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 e s.m.i. recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" che prevede che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

### 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 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 contenuti del PIAO 2022-2024, presupposto per l'assegnazione dei premi di risultato.

Il ciclo di valutazione della performance vigente presso l'Ente esclude qualsiasi forma di automatismo rispettando il principio di corresponsività, selettività e di ottimizzazione della produttività.

Il collegamento degli incentivi con gli obiettivi programmati e i rispettivi risultati sarà evidenziato nella relazione sulla performance 2022 che sarà approvata dalla Giunta camerale e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Tale validazione, che conclude il percorso annuale di valutazione strategica, è finalizzata a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e negli atti programmatori.

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 comma 3 sexies D.Lgs. 165/2001 nonché della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012.

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022 è avvenuta con deliberazione della Giunta camerale n. n. 62 del 18 ottobre 2022, in applicazione delle regole contrattuali e normative attualmente vigenti.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2022 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 disponibile destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per

l'anno 2022, 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 deliberazione sopra indicata in € 314.504,11.

La costituzione del fondo è previsto dall'art 57 del CCNL Area Funzioni locali Dirigenza "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" che così recita:

*1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.*

*2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:*

*a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 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;*

*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;*

*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;*

*d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;*

*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.*

*3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.*

*4. Le camere di commercio stanziano le risorse di cui al comma 2, lett. e) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017.*

*5. Gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge."*

Per quanto riguarda l'applicazione della lettera a) comma 2 dell'articolo sopracitato si richiama la determinazione del Segretario Generale n. 102 del 27 ottobre 2021 di costituzione del Fondo 2021. Nel Fondo sono confluite le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente nell'anno 2020 delle Camere di Commercio di Biella-Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola, accorpate in data 21 dicembre 2020, certificate dai rispettivi Collegi dei revisori dei conti.

Il comma 2 lett. e) del richiamato art. 57, inoltre, prevede che il Fondo è costituito anche da risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguarlo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio.

A tale proposito con deliberazione di Giunta n. n. 62 del 18 ottobre 2022 si riconosce un'integrazione delle risorse per il personale dirigente per un importo di € 55.000,00 per l'attivazione di nuovi servizi o implementazione di quelli esistenti, ex art. 26 comma 3 del CCNL Area dirigenza 29 dicembre 1993 e per un importo di € 4.281,84 corrispondente all'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997, ex art. 26 comma. 2.



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

Le risorse stabili sono caratterizzate per loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Con riferimento alla costituzione del fondo relativo all'anno 2022 nella tabella è indicato un unico importo consolidato come prescrive all'art 57 c. 2 lettera a) del CCNL Funzioni locali 17 dicembre 2020 , al quale sono state aggiunte le risorse calcolate sul monte salari 2015 relativo al personale dirigente nella misura dell' 1,53% come prevede l'art 56 c.1, e destinate al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, c. 4 e per la parte residuale, alla retribuzione di risultato.

Di seguito si riporta una tabella che riassume le modalità di calcolo previste dalle indicazioni delle norme contrattuali, con riferimento alle risorse certe e stabili definite per l'esercizio 2022:

			FONDO dirigenza C CIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2022
CCNL 17/12/2020	ART. 56 Comma 1	Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015	8.741,84
CCNL 17/12/2020	ART. 57 Comma 2 lettera a)	<b>Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente contratto compresi gli importi previsti dall'art 56 e la RIA del personale cessato fino al 31/12 del suddetto anno</b>	374.799,05
		<b>TOTALE RISORSE CERTE E STABILI</b>	<b>383.540,89</b>

## 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 Giunta, con deliberazione n. n. 62 del 18 ottobre 2022, ha ritenuto di riconoscere l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 57 c. 2 lett. e) per un importo di € 4.281,84, 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 € 55.000,00 per l'attivazione di nuovi servizi o implementazione di quelli esistenti ex art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999.

Gli importi inseriti nel fondo sono i seguenti così come riportate nella seguente tabella:

			FONDO dirigenza C CIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2022
CCNL 23.12.1999	ART. 26 Comma 2	Gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del <b>monte salari della dirigenza per l'anno 1997</b> . Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale	4.281,84
CCNL 23.12.1999	ART. 26 Comma 3	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza gli enti, nell'ambito della	55.000,00



		programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività	
CCNL 17/12/2020	ART. 57 Comma 2 lettera e)	<b>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.</b>	<b>59.281,84</b>

L'articolo 57 c. 2 lett. e) del CCNL 17.12.2020, prevede, infatti, la possibilità da parte degli Enti di alimentare il Fondo per la retribuzione accessoria dei dirigenti con risorse autonomamente stanziare per adeguare detto Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa in materia.

In sede di prima applicazione del nuovo contratto, l'ARAN nell'esprimere un orientamento interpretativo (n. 34 del 15.06.2021) ha espresso l'indicazione che all'interno del sopracitato articolo possano essere ricomprese le voci previste dall'ex art. 26 c. 2 del CCNL 23.12.1999 (1,2% del Monte salari 1997) e dall'art. ex 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'incremento quali-quantitativo dei servizi esistenti).

In merito all'integrazione del Monte Salari 1997, l'unico presupposto necessario e sufficiente consiste nella verifica della capacità di spesa dell'Ente. Al riguardo si precisa che l'importo da inserire nel Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del Personale dirigente 2022 risulta pari a €. 4.281,84 (1,2% del Monte salari 1997 delle tre precedenti Camere di commercio) e che tale importo trova piena copertura nella voce "Oneri per il personale" anno 2022.

Con riferimento invece alle somme previste dall'ex art. 26 c. 3 del CCNL 23/12/1999 (attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'incremento quali-quantitativo dei servizi esistenti), le medesime sono state quantificate utilizzando la stessa metodologia applicata per l'esercizio 2021 e dalle precedenti Camere di commercio (adottata dall'allora Camera di commercio di Biella con deliberazione n. 68 del 30/09/2014, dalla Camera di commercio del Verbano Cusio Ossola con deliberazione n. 71 del 13/12/2018 e dalla Camera di commercio di Novara con deliberazione n. 36 del 9/09/2020).

In particolare il soprarichiamato art. 57 c. 2 lett. e) del CCNL Funzioni Locali dispone che possono essere conferite al Fondo di cui al comma 1 le "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". La norma contrattuale testé citata, non ha individuato un catalogo delle "scelte organizzative e gestionali" rilevanti ai propri scopi, al fine di affidare alle autonome e responsabili scelte degli Enti un adeguato ventaglio di possibilità e di opzioni, collegate ad esempio alle maggiori responsabilità connesse a determinate funzioni, all'interno delle rispettive cornici ordinamentali, nella prospettiva del riconoscimento di una maggiore autonomia gestionale e della semplificazione amministrativa della gestione dei fondi. Si rileva, anzitutto, che la norma in esame dispone quale presupposto per la sua applicazione che vi sia capacità nel bilancio e quale limite per il dimensionamento

della quantità di risorse conferibili al Fondo quello previsto dal comma 1 e che essa richiede, inoltre, il rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile di riferimento.

In coerenza con il carattere flessibile della disposizione in esame, si deve infatti ritenere che la stessa consenta agli Enti adeguati margini di autonoma valutazione delle proprie scelte organizzative e gestionali, nel rispetto di criteri di ragionevolezza.

Proprio tenendo conto di tali criteri di ragionevolezza e in considerazione del fatto che, come accennato, le tre Camere di commercio preesistenti si erano dotate di una metodologia di quantificazione delle risorse con le quali alimentare la parte variabile del fondo di cui al superato art. 26 c. 3 del CCNL 23/12/1999, appare opportuno continuare ad adottare tale metodologia già adottata per la definizione delle risorse variabili relative all'esercizio 2021 che, in una logica di continuità amministrativa, possa permettere di quantificare su base oggettiva le risorse che confluiscono ora nell'art. 57, c. 2, lett. e) del nuovo contratto.

La metodologia adottata per la proposta di integrazione delle risorse così come indicato nella deliberazione della Giunta n. n. 62 del 18 ottobre 2022 si basa sull'utilizzo di apposite schede di rilevazione impostate avendo riguardo a taluni e selezionati parametri di dimensionamento. L'obiettivo è pervenire ad una ricognizione che, nel rispetto del dettato contrattuale, possa dar conto non solo del censimento dei nuovi servizi attivati nel periodo considerato, evidenziando l'oggettiva erogazione di servizi aggiuntivi, ma anche dei criteri di incidenza dell'attivazione di tali ulteriori servizi sulle responsabilità dirigenziali e sulle diverse ed aggiuntive complessità gestionali che i dirigenti si sono trovati a fronteggiare.

I criteri di riferimento considerati sono di seguito riportati:

- 1) l'impegno da approfondire rispetto al totale dell'impegno reso, in relazione alla necessità di valutare lo spessore dell'azione dirigenziale in corrispondenza dell'attivazione dei nuovi servizi;
  - 2) l'attività da dedicare in relazione alle funzioni esercitate, al fine di dimensionare i compiti dirigenziali dedicati all'espletamento di tali servizi;
  - 3) la rilevanza oggettiva del servizio sull'economia produttiva della struttura, funzionale all'evidenziazione dell'impatto del nuovo servizio rispetto al globale sistema organizzativo e gestionale retto dal singolo dirigente
  - 4) l'entità delle risorse da impegnare rispetto al totale delle risorse a disposizione, finalizzato a rilevare l'incidenza della destinazione delle risorse da impegnare sui nuovi servizi rispetto al complessivo assetto delle risorse (umane ed economiche) gestite dal dirigente;
  - 5) il livello strategico del servizio attivato in relazione agli obiettivi da conseguire, teso a rilevare l'incidenza della rilevanza strategica del servizio di nuova attivazione rispetto alle tipologie ed alla strategicità degli obiettivi gestionali dei servizi affidati all'amministrazione e da conseguire.
- Tali criteri di valutazione sono stati relazionati ad appositi pesi dimensionali (scala di ponderazione da 1 a 5) che rappresentano l'incidenza del nuovo servizio attivato sulla complessiva gestione della struttura nei termini di cui ai parametri sopra indicati a partire da una valutazione di incidenza minima (l'attivazione del nuovo servizio ha prodotto lievi modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura), sino ad un'incidenza

elevata (l'attivazione del nuovo servizio ha prodotto elevate modificazioni del sistema organizzativo e gestionale della struttura).

Il totale del punteggio conseguito negli anni di riferimento determina il corrispondente valore percentuale di incremento del Fondo ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23.12.1999.

Si è quindi proceduto ad una descrizione dei servizi interessati dalla "pesatura" con evidenza dei punteggi loro attribuiti. Più in dettaglio, sono stati individuati nuovi servizi, derivanti da disposizioni normative o da scelte organizzative e programmatiche, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze dei dirigenti direttamente coinvolti, con incremento del grado di responsabilità e capacità gestionale della dirigenza stessa.

Quindi si è proceduto, in applicazione della metodologia sopra descritta, ad una "pesatura" dei suddetti nuovi servizi anche alla luce della nuova organizzazione, attribuendo loro un punteggio variabile da 1 a 5 prevedendo che, a ciascun punto attribuito a seguito della "pesatura" dei nuovi servizi, corrispondesse un incremento delle risorse in misura pari al massimo all'1% delle risorse certe e stabili risultanti dai fondi per la dirigenza 2020 delle tre precedenti Camere di commercio.

Più in dettaglio, partendo dalle "pesature" effettuate dalle precedenti Camere si è rivalutata la situazione, si sono individuati gli sviluppi relativi a nuovi servizi o al potenziamento dei servizi esistenti, derivanti da disposizioni normative od organizzative, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze dei dirigenti direttamente coinvolti, con incremento del grado di responsabilità e capacità gestionale della dirigenza stessa.

Il punteggio complessivo di "pesatura" dei servizi citati, risulta pari a 34,8 ed esprime l'incremento delle responsabilità dirigenziali connesse ai servizi di nuova attivazione o alla conferma dei servizi già valutati ed ancora oggi oggetto di maggiori responsabilità in capo alla dirigenza.

Ad effetto dell'applicazione di tale metodologia e risorse addizionali individuate dalla Giunta con deliberazione n. 62 del 18 ottobre 2022, necessarie a ristorare l'incremento delle responsabilità e dell'impegno in termini di risultato ammontano a € 55.000,00.

### Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Si riporta nella tabella seguente tutte le decurtazioni effettuate dai rispettivi Fondi accessori per il personale dirigente dalle Camere di Commercio accorpande, certificate dai rispettivi Collegi dei revisori dei Conti e riportate nei Conti annuali del personale tabella 15 relativamente all'esercizio 2020, che hanno ancora rilevanza sull'esercizio 2022:



			FONDO dirigenza CCIAA VCO 2020	FONDO dirigenza CCIAA NO 2020	FONDO dirigenza CCIAA BV 2020	FONDO dirigenza CCIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2022
D.L. n. 78/2010	ART. 9 comma 2- bis	A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010	-526,82	-10.914,70	-26.600,79	-38.042,31
CCNL 12.2.2002	ART. 1 Comma 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 (Lire 6.500.000)	-6.713,94	-6.713,94	-6.713,34	-20.141,22
D.Lgs n. 75/2017	ART. 23 comma 2	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno anche di livello dirigenziale 2016	0,00	-2.163,67		-2.163,67
D.L. 16/2014	ART. 4	Dec. Annuo piani di recupero determinazione Segretario Generale CCIAA Verbano Cusio Ossola n.66/2019 e Determinazione del Segretario Generale CCIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte n. 102/2021	-55.060,00			-55.060,00
	Altre decurtazioni	Detrazione importo già imputato al fondo dell'anno 2001 a titolo di retribuzione di posizione del Vice Segretario generale soppresso dall'organico nell'anno 2002		-12.911,42		-12.911,42
		<b>Totale decurtazioni</b>	<b>-62.300,76</b>	<b>-32.703,73</b>	<b>-33.314,13</b>	<b>-128.318,62</b>

#### Sezione IV sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	Importo
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	383.540,89
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	59.281,84
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 (Lire 6.500.000)	-20.141,22
A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010	-38.042,31
A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno anche di livello dirigenziale 2016	-2.163,67
Detrazione importo già imputato al fondo dell'anno 2001 a titolo di retribuzione di posizione del Vice Segretario generale soppresso dall'organico nell'anno 2002	-12.911,42
<b>TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	<b>369.564,11</b>
Dec. Annuo piani di recupero art 4 D.L. 16/2014	-55.060,00
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE</b>	<b>314.504,11</b>

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

#### **Modulo II – Definizioni 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

La Giunta con riferimento alla metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione n. 110 del 23 settembre 2021, nella seduta del 28 ottobre 2021 con deliberazione n. 126 provvedeva ad approvare l'esito della pesatura delle posizioni dirigenziali dell'Ente e la valorizzazione economica delle rispettive retribuzioni di posizione, riassunta nella tabella seguente, considerando altresì la complessità organizzativa dell'Ente e la sussistenza della sostenibilità economica finanziaria idonee a giustificare, ai sensi dell'art. 27 c. 5 del CCNL del 23/12/1999, il superamento del limite massimo contrattuale della posizione del Segretario Generale e del Vice segretario Generale:

<b>Retribuzione di posizione</b>	<b>Importo</b>
Segretario Generale	94.772,48
Vice Segretario Generale	75.607,37
Dirigente Area Contabilità e servizi supporto	42.121,10
Dirigente Area Regolazione del mercato	23.377,13
<b>Totale</b>	<b>235.878,08</b>

### Sezione II – Destinazioni regolate specificamente dal Contratto integrativo

Vengono regolate dal contratto collettivo integrativo per il personale dirigente le materie previste dall'art 45 del CCNL Area Funzioni locali del 17 dicembre 2020, come risulta dalla seguente tabella:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
CCNL 17.12.2020 art. 45 comma 1 lett.a ) la 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	235.878,08
CCNL 17.12.2020 art. 45 comma 1 lett.a ) e b) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30	78.626,03
CCNL 17.12.2020 art. 45 comma 1 lett.d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32	0,00
<b>Totale</b>	<b>314.504,11</b>

### Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare

Nessuna

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	314.504,11
Somme ancora da regolare	0,00
<b>Totale</b>	<b>314.504,11</b>

Sezione V – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziaria, 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 aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili, aventi natura di certezza, stabilità e continuità, secondo la previgente disciplina contrattuale ammontano a complessivi € 363.399,67, come da tabella seguente, e sono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa.

Le risorse già allocate a remunerare i diversi istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa ammontano a complessivi € 235.878,08.

Pertanto la destinazione di utilizzo dei Fondi, aventi natura certa e continuativa sono coperte e finanziate da risorse del Fondo fisse, aventi carattere di certezza e stabilità.

CCNL 17/12/2020	ART. 57 Comma 2 lettera a)	unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le <b>risorse certe e stabili</b> -destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del ,presente contratto compresi gli importi previsti dall'art 56 e la RIA del personale cessato fino al 31/12 del suddetto anno	383.540,89
		<b>TOTALE RISORSE STABILI AL LORDO DELLE DECURTAZIONI</b>	<b>383.540,89</b>
CCNL 12.2.2002	ART. 1 Comma 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 (Lire 6.500.000)	-20.141,22
		<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>363.399,67</b>

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

Gli incentivi economici alla dirigenza sono assegnati sulla base dei criteri individuati nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance e con riferimento alla deliberazione di Giunta n. 43 del 30 giugno 2022 di adozione del PIAO 2022-2024, che contiene gli obiettivi strategici, operativi e individuali della dirigenza.

L'Organismo indipendente di valutazione della Performance OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ed

elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. Al termine dell'esercizio l'OIV procede alla raccolta dei dati necessari e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati. Presenta quindi una proposta di valutazione al Segretario generale che la sottopone alla Giunta per l'approvazione e per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

- 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**

La Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte si è costituita il 21 dicembre 2020 con l'accorpamento delle Camere di Commercio di Biella-Vercelli, di Novara e del Verbano Cusio Ossola. La tabella che segue descrive sinteticamente la somma degli importi del Fondo accessorio relativamente all'esercizio 2021 e 2022:

			<b>FONDO dirigenza CCIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2021</b>	<b>FONDO dirigenza CCIAA Monte Rosa Laghi Alto Piemonte 2022</b>
		<b>Totale Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	383.540,89	383.540,89
		<b>Totale Risorse variabili</b>	59.281,84	59.281,84
D.L. n. 78/2010	ART. 9 comma 2-bis	A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010	-38.042,31	-38.042,31
CCNL 12.2.2002	ART. 1 Comma 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 (Lire 6.500.000)	-20.141,22	-20.141,22
D.Lgs n. 75/2017	ART. 23 comma 2	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno anche di livello dirigenziale 2016	-2.163,67	-2.163,67
D.L. 16/2014	ART. 4	Dec. Annuo piani di recupero	-55.060,00	-55.060,00
	Altre decurtazioni	Detrazione importo già imputato al fondo dell'anno 2001 a titolo di retribuzione di posizione del Vice Segretario generale soppresso dall'organico nell'anno 2002	-12.911,42	-12.911,42
		<b>Totale decurtazioni</b>	<b>-128.318,62</b>	<b>-128.318,62</b>
		<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO DIRIGENZA</b>	<b>314.504,11</b>	<b>314.504,11</b>

### **Modulo IV Compatibilità economica finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di 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 2022 è stato adottato con deliberazione del Consiglio camerale n. 20 del 20 dicembre 2021.

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 nella seguente tabella:

Fondo personale dirigente	ex Camera di Commercio Biella e Vercelli	ex Camera di Commercio Novara	ex Camera di Commercio Verbano Cusio Ossola	Camera di Commercio Monte Rosa Laghi e Alto Piemonte 2022
CCNL 17/12/2020 ART. 57 Comma 2 lettera a)	191.377,50	111.358,42	72.063,13	374.799,05
CCNL 17/12/2020 ART. 56 Comma 1 Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015				8.741,84
				<b>383.540,89</b>
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 (Lire 6.500.000)	-6.713,34	-6.713,94	-6.713,94	-20.141,22
<b>RISORSE STABILI E CERTE</b>				<b>363.399,67</b>
<b>RISORSE VARIABILI DEFINITE DALL'ENTE CCNL 17/12/2020 ART. 57 Comma 2 lettera e)</b>	2.182,44	31.759,69	56.609,76	<b>59.281,84</b>
<b>AMMONTARE FONDO 2022</b>	<b>186.846,60</b>	<b>136.404,17</b>	<b>121.958,95</b>	<b>422.681,51</b>
Decurtazione permanente ex art. 1, c. 456, L. 147/2013	-26.600,79	-10.914,70	-526,82	-38.042,31
Decurtazione rispetto limite 2016 (Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)		-2.163,67		-2.163,67
Altre decurtazioni Detrazione importo già imputato al fondo dell'anno 2001 a titolo di retribuzione di posizione del Vice Segretario generale soppresso dall'organico nell'anno 2002 EX CCIAA Novara		-12.911,42		-12.911,42
				<b>369.564,11</b>
<b>LIMITE FONDO 2016 AL NETTO DELLE DECURTAZIONI OPERATE</b>	160.245,81	110.414,38	121.432,13	<b>392.092,32</b>
Decurtazione Annuo piani di recupero ex CCIAA VCO			-55.060,00	
<b>TOTALE FONDO DISPONIBILE 2022</b>				<b>314.504,11</b>

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 2022 è stato definito con deliberazione della Giunta n. n. 62 del 18 ottobre 2022 pari ad € 314.504,11 e potrà essere successivamente, eventualmente, 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 2022 approvato con deliberazione di Consiglio camerale n. 20 del 20 dicembre 2021.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dr. Gianpiero Masera)

*Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 e s.m.i.*