

## CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

### FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2021

#### FONTI DI FINANZIAMENTO

#### RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA - CIRC. RGS N. 25/2012

(In seguito a DGC n. del)

Rev. 0 del 02.11.2018	Preparato da: Ufficio 1 Camera di Commercio di Cosenza	Approvato con: Delibera Giunta n. del
-----------------------	---	--



## **RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

*REDAZIONE AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3, SEXIES D.LGS. N. 165/2001*

*MODELLO OBBLIGATORIO – CIRCOLARE RGS. N. 25 DEL 19/07/2012*

### *PARTE III*

La relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di programmazione economica.

L'ambito di intervento è la gestione del Fondo (o dei Fondi) come individuato dal CCNL comparto Regioni ed Autonomie locali del personale non dirigente.

La presente relazione tecnico finanziaria è allegata alla quantificazione delle risorse connesse alla "Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa dirigenti – Anno 2018" della Camera di Commercio di Cosenza, approvato dalla Giunta camerale con delibera ed è redatta secondo il Modello obbligatorio circolare RGS. n. 25 del 19 luglio 2012 - PARTE III.

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

---

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla

Il fondo 2020 oggetto di certificazione, al netto degli oneri riflessi, è quantificato in complessivi Euro 114.788,26, di cui Euro 84.788,26 di risorse stabili ed Euro 30.000,00 di risorse variabili.

Per il fondo dirigenti, non occorre procedere al contratto decentrato integrativo, ai sensi dei CCNL vigenti, essendo in dotazione e in servizio previsti meno di 5 dirigenti.

La costituzione delle risorse del fondo viene di seguito dettagliata secondo le linee guida contenute nella circolare della RGS n. 16 del 2 maggio 2012 "Istruzione e specifiche di comparto – Regioni ed autonomie locali – Tabella 15 (Conto annuale).

La relazione tecnico-finanziaria relativa al *Modulo I di costituzione del Fondo* è articolata secondo l'indice indicato dalla circolare della RGS n. 25 del 19 luglio 2012.

Ogni sezione dell'indice è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle notizie che si ritiene necessarie ai fini della proposta di certificazione.

Le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti, anche se completate dalla formula "parte non pertinente".

#### ***III.1.1 SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ***

##### **FONDO 2021**

Le risorse fisse comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che hanno carattere di certezza e di stabilità.

Tutti gli importi sono indicati al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

**1.1.1** Risorse aventi carattere di certezza e stabilità determinate ai sensi dell'art. 26, comma 1 lettera a) del CCNL 23/12/1999 comparto Regioni ed autonomie locali – Area dirigenza: Euro **59.300,57**.

#### **1.1.2 Incrementi contrattuali**

1. Incrementi CCNL 1998/2001 art. 26 comma 1 lettera d) pari ad un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000: Euro **1.223,86**;
2. Incrementi CCNL 2002/2005: art. 23 comma 3 (1,66% del monte salari 2001): Euro **4.052,80**;
3. Incrementi CCNL 2004/2005: art. 4 comma 1 (1.144,00 per posizione dirigenziale): Euro **4.576,00**;
4. Incrementi CCNL 2004/2005: art. 4 comma 4 (0,89% del monte salari 2003): Euro **3.746,45**;
  
5. Incrementi CCNL 2006/2009: art. 16 comma 1 (478,40 per posizione dirigenziale): Euro **1.435,20**;
6. Incrementi CCNL 2006/2009: art. 16 comma 4 (1,78% del monte salari 2005): Euro **6.035,95**;
  
7. Incrementi CCNL 2008/2009: art. 5 comma 4 (611,00 per posizione dirigenziale): Euro **1.833,00**;
8. Incrementi CCNL 2008/2009: art. 5 comma 5 ( 0,73% del monte salari 2007): Euro **2.584,43**.

#### **1.1.3 Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

Il totale delle risorse stabili è dunque pari ad Euro **84.788,27**.

#### **III.1.2 SEZIONE II - RISORSE VARIABILI**

Le risorse variabili comprendono gli importi previsti dai contratti collettivi che non abbiano carattere di certezza e di stabilità, e pertanto non possono essere consolidate, ma devono essere determinate annualmente.

Gli importi inseriti in dettaglio, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, per l'anno **2021** sono i seguenti:

- risorse di cui all'art. 26, comma 3 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie locali del 23/12/1999 connesse al miglioramento dei servizi cui non possa farvi fronte con incremento della dotazione organica.

				<b>RISORSE VARIABILI:</b>	
CCNL	Art.	Comma	Lettera		
23/12/99	26	3		Miglioramento servizi - nuove attività anno corrente	30.000,00
				<b>Totale</b>	<b>30.000,00</b>

Il totale delle risorse variabili, se approvato dalla Giunta, è dunque pari ad Euro **30.000,00**.

L'art. 26 comma 3 prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e individuano la relativa copertura finanziaria.

L'Aran ha fornito le indicazioni che devono essere soddisfatte per la corretta applicazione da parte degli enti del comparto Regioni ed Enti locali della disciplina contrattuale di cui all'art. 15, comma 5 CCNL comparto, specularmente all'art.26 comma 3 per la dirigenza ed alla conseguente possibilità di prevedere risorse aggiuntive di parte variabile per il finanziamento del Fondo per la contrattazione collettiva del personale non dirigente.

Tali orientamenti applicativi sono contenuti nel noto parere RA076, che prevede che siano rispettate le condizioni, di seguito sinteticamente riportate, per l'incremento delle risorse:

1. più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi. Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
2. non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati. L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto;
3. risultati verificabili, attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza, a consuntivo – attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte. Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.);
4. risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno. Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna ed il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro";
5. risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato. La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone. E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti, graduando le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata). Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole". Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1/4/1999;
6. risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.
7. risorse previste nei documenti di programmazione annuale. La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si

tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

La Camera ha conseguentemente applicato la metodologia indicata, verificando che ciascuna delle attività di miglioramento cui destinare delle risorse aggiuntive soddisfacessero le condizioni sopra elencate.

In particolare:

Si è proceduto ad individuare nell'ambito delle missioni e dei programmi contenuti nella Relazione Previsionale e programmatica 2021, le attività più direttamente destinate a soddisfare particolari bisogni dell'utenza che avessero i requisiti di alta visibilità esterna e di innovatività dei processi interni, tali da esigere adeguamenti organizzativi e procedurali, richiedendo maggiore intensità di lavoro ai dirigenti.

Dopo la individuazione delle attività si è proceduto a verificare che le stesse fossero strategiche e che corrispondessero ad obiettivi operativi da inserire successivamente nel Piano della Performance 2019, misurati da indicatori e target.

Per ciascuno degli obiettivi operativi connessi a ciascun ambito di attività è stato individuato, in base agli obiettivi individuali assegnati, è stata valutata la percentuale di impegno richiesta a all'unico dirigente in servizio, attualmente Segretario Generale, nello svolgimento delle singole attività, su base annua. Conseguentemente, il valore economico del maggiore impegno è stato stimato rapportando le suddette percentuali alla retribuzione annua lorda tabellare nell'anno 2021.

Pertanto la valutazione dell'entità delle risorse necessarie da stanziare a preventivo per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei dirigenti, per come sopra specificato, da impiegare nel miglioramento delle attività è stata effettuata sulla base del valore economico complessivo correlato al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone.

Si ipotizza invece che la distribuzione effettiva delle risorse a consuntivo è effettuata in funzione dell'entità dei risultati ottenuti, graduando le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo rispetto al target atteso.

Infine si è proceduto alla verifica della disponibilità delle risorse di bilancio per la copertura dei nuovi e maggiori oneri, connessi all'incentivazione del personale.

All'esito del suddetto processo è emerso che il programma di attività per il 2021 prevede una serie di azioni dirette al miglioramento dei servizi ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, *non potendo farvi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture né l'aumento della dotazione organica.*

Il nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 all'art. 67 comma 3, lettera i), riscrive l'art.15, comma 5 del CCNL 1999 (per la parte non collegata a variazioni di organico), consentendo agli enti di destinare risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

L'Ente intende premiare l'aumento dell'intensità e qualità delle prestazioni richieste dei dirigenti, per come sopra specificato, attraverso la previsione di maggiori risorse dirette al trattamento economico accessorio riconosciute solo a consuntivo in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi misurato dalla performance organizzativa ed individuale.

Conseguentemente nell'individuazione e nella quantificazione delle risorse per remunerare l'art. 26 comma 3, ha seguito i suddetti orientamenti ed ha valutato che gli obiettivi operativi per il 2021 per i quali sono soddisfatte le condizioni per l'applicabilità dell'art. 26 comma 3, sono:

Obiettivi operativi
Trasformazione Digitale - La PA apre la strada alle imprese: Mappa competenze digitali
Trasformazione Digitale - La PA apre la strada alle imprese: Knowledge Sharing
Trasformazione Digitale - La PA apre la strada alle imprese: Andare incontro alle imprese

L'allegato 1 della presente relazione tecnica illustra per ciascuno dei seguenti obiettivi: la descrizione delle attività connesse al raggiungimento dell'obiettivo; i bisogni che si intendono soddisfare; gli obiettivi perseguiti; risultati attesi secondo la scala di valutazione indicata nel piano della performance; la determinazione dei target maggiormente sfidanti cui sono state correlate le risorse; l'obiettivo sfidante che giustifica il maggior impegno o intensità di lavoro dei dipendenti; la quantificazione delle risorse; la graduazione delle risorse da attribuire a consuntivo in funzione al grado di raggiungimento del target secondo una scala (da valore minimo a massimo).

Il valore economico complessivo dell'impegno aggiuntivo richiesto al personale distinto per ciascun obiettivo in corrispondenza di percentuali di raggiungimento dei target "ulteriori" attesi nella misura del 100%, è riportato nella tabella che segue:

Obiettivi operativi	Importo massimo
Trasformazione Digitale - La PA apre la strada alle imprese: Mappa competenze digitali	€ 16.022,91
Trasformazione Digitale - La PA apre la strada alle imprese: Knowledge Sharing	€ 24.112,75
Trasformazione Digitale - La PA apre la strada alle imprese: Andare incontro alle imprese	€ 21.778,82
<b>Totale risorse riconoscibili</b>	<b>€ 61.914,47</b>

La valutazione dell'entità delle risorse da destinare effettivamente all'incremento del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2021, prende in considerazione il suddetto valore economico complessivo e la misura in cui si ritiene ragionevole incentivare il personale in ragione degli obiettivi maggiormente sfidanti assegnati.

Si ritiene che la quantificazione delle risorse finanziarie, considerata attualmente la presenza di un unico dirigente in organico che svolge anche le funzioni di Segretario Generale, consente all'Ente di conseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi con un impiego di risorse finanziarie "ragionevole", secondo l'orientamento Aran, "non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite".

Pertanto l'importo ragionevole è stabilito in Euro **30.000,00**.

Infine si precisa che la quantificazione puntuale delle risorse effettivamente assegnate sarà determinata solo a consuntivo sulla base dei risultati contenuti nella Relazione della performance, da parte dell'organo esecutivo dell'Ente e dopo che la stessa sia stata validata da parte dell'OIV.

La ripartizione delle risorse effettive sarà determinata e distribuita tra i vari progetti in misura proporzionale ai target raggiunti.

### **III.1.3 SEZIONE III - DECURTAZIONI DEL FONDO**

In questa sezione sono elencati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo.

Nel 2015 e 2016 si è proceduto ad effettuare la riduzione per l'importo ex art. 9 comma 2 bis pari ad euro **76.321,79**, accertata con riferimento all'annualità 2014 e destinata ad operare stabilmente.

Nel fondo 2016 così come emendato e, nel fondo 2017 costituito con la delibera di giunta n. 110 del 29.12.2016 non si è proceduto ad effettuare la riduzione storicizzata al 2014 ex art. 9, comma 2 bis, DL 78/2010, in quanto si è ritenuto, effettuate le necessarie verifiche con gli Enti competenti e con il Collegio dei revisori, che la stessa sia una duplicazione delle riduzioni già effettuate sugli incrementi di dotazione organica ex art. 26, comma 3, CCNL 23.12.199 soggetti a rilievo ispettivo.

A decorrere dal 1 gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge n. 208/2015, che prevedeva la riduzione proporzionale del fondo in base alle cessazioni, è abrogato.

### **III.1.4 SEZIONE IV - SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE**

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione è elaborata sulla base delle sezioni seguenti.

### **III.1.5 SEZIONE V - RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO**

Nessun importo è allocato fuori dal Fondo in base al sistema di contabilizzazione adottato dall'Ente.

## **III.2 Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

In base ai CCNL vigenti, la Camera di Cosenza non è tenuta alla definizione di contratto integrativo, avendo un numero di dirigenti inferiore a 5. Pertanto, la destinazione avverrà come di seguito, dopo l'apposita informativa sindacale:

1. Le risorse stabili valgono a finanziare le indennità di posizione dei dirigenti e Segretario generale, previa adeguata ponderazione del loro "peso" secondo il sistema di valutazione.
2. Le risorse variabili valgono a finanziare le indennità di risultato dei dirigenti e Segretario generale, dopo la validazione della relazione sulla performance dell'OIV e le valutazioni di quest'ultimo.

### **I.3 Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente**

<b>Confronto 2020 e 2021</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Totale risorse fisse (al netto oneri riflessi)	€ 84.788,26	€ 84.788,26
Totale risorse variabili (al netto di oneri riflessi)	€ 30.000,00	€ 30.000,00
Riduzione per cessazioni art. 1, comma 236, Legge 208/2015 – Legge di stabilità – abrogato dall'art. 23 comma 2 d.lgs n. 75/2017		
<b>Totale A</b>	<b>€ 114.788,26</b>	<b>€ 114.788,26</b>
Componenti escluse dal limite		
Somme provenienti anno precedente		
<b>Totale B</b>		
<b>Totale limite fondo A-B</b>	<b>€ 114.788,26</b>	<b>€ 114.788,26</b>

<b>Totale disponibile del Fondo - Tabella 15 Conto annuale - Circolare Mef 16/2012</b>	€ 114.788,26	€ 114.788,26
--	--------------	--------------

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

Integra la presente sezione la regolarità contabile del responsabile dell'ufficio 3 competente in materia.

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

Nel Preventivo economico 2021 l'importo previsto per il finanziamento del Fondo per lo sviluppo risorse umane dei dirigenti, è pari complessivamente ad **Euro 114.788,26**, allocate sul conto n. 321014- "Retribuzione accessoria".

Non vi sono nella parte entrata del preventivo economico 2019 risorse vincolate destinate agli incentivi previsti da disposizioni di legge.

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

Il rispetto del limite di spesa , previsto dall'art 1 comma 236 Legge n. 208/2016 – Legge di stabilità 2016 , e modificato dall'art. 23 del Decreto legislativo n. 75/2017 , in base al quale l'ammontare delle risorse decentrate integrative a decorrere al 1 gennaio 2017 non può superare il corrispondente importo delle risorse decentrate integrative previste per l'anno 2016, risulta rispettato, come risulta dal prospetto allegato alla presente relazione relativo al confronto tra i fondi 2016\_2021

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

Le risorse allocate nel Preventivo economico sono pari a euro **Euro 114.788,26** e non vi è alcuna distinzione fra risorse stabili e variabili. Detto importo è stato programmato quale onere a carico del preventivo economico 2021.

Atteso che sono in servizio meno di 5 dirigenti, conformemente al parere come da verbale n. 12 del 6.12.2016, la Giunta camerale con delibera n....del.....ha costituito il fondo 2021.

**f.to IL SEGRETARIO GENERALE**  
Avv. Erminia Giorno



**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - AREA DIRIGENZA - ANNO 2020**  
**ALLEGATO A ALLA DGC N. DEL**  
**COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**  
**SINTESI DELLE FONTI DI FINANZIAMENTO**

CCNL	Art.	Comma	Lettera	Descrizione	Importo
23/12/1999	26	1	a	Importo del Fondo Anno 1999	€ 59.300,57
			d	Incremento decorrenza 31/12/99 pari a 1,25% del montesalari anno 1997	€ 1.223,86
		3		Finanziamento dotazioni organica n. 2 posizioni dirigenziali dal 2012	
				Miglioramento dei servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti (Risorse variabili)	€ 30.000,00
22/02/2006	23	3		Incremento pari a 1,66% del montesalari anno 2001	€ 4.052,80
14/05/2007	4	1		Incremento delle retribuzioni di posizione (recepito con Det. N. 42/2007)	€ 4.576,00
		4		Incremento delle retribuzioni di posizione e risultato 0,89% monte salari 2003 (recepito con Det. N. 42/2007)	€ 3.746,45
22/02/2010	16	1 e 2		Incremento delle retribuzioni di posizione(recepito con Delibera di giunta n. 17/2010)	€ 1.435,20
22/02/2010	16	4		Incremento pari a 1,78 % del montesalari anno 2005 destinato al finanziamento della sola retribuzione di risultato che comprende e assorbe l'incremento dell'1,39%	€ 6.035,95
03/08/2010	5	1 e 2		Incremento delle retribuzioni di posizione (recepito con delibera di Giunta n. 61 del 04/10/2010)	€ 1.833,00
03/08/2010	5	4 e 5		Incremento pari a 0,73% del montesalari anno 2007 destinato al finanziamento della sola retribuzione di risultato	€ 2.584,43
<b>IMPORTO NETTO COMPLESSIVO</b>					<b>€ 114.788,27</b>
<b>Oneri riflessi e Irap</b>					<b>€ 37.763,05</b>