



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2024

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 gestione outside del Personale, occupazione palcement	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 alle regole contrattuali e normative vigenti.

L'art. 23 del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 ha, modificato con decorrenza 1° gennaio 2017 il limite da osservare per la costituzione del fondo. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare, ora, il corrispondente importo determinato nell'anno 2016.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'articolo 1, comma 236, della legge 28/12/2015 n. 208 è abrogato. La disposizione citata prevedeva la riduzione proporzionale del fondo in base alle cessazioni di personale.

Soppressa tale riduzione, il fondo nelle sue componenti stabili e variabili, ad eccezione delle risorse che sono considerate escluse dal limite, non potrà superare l'importo del fondo 2016, al netto delle riduzioni proporzionali per cessazioni riferite a quell'anno, pari ad € 114.788,27

Il CCNL del Personale Area Funzioni locali 2016-2018, relativo alla Dirigenza delle Regioni ed autonomie locali, i Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del Sistema sanitario nazionale e i segretari comunali e provinciali firmato in data 17.12.2020 all'art. 57 ha stabilito nuove regole per la costituzione del fondo delle risorse decentrate.

In applicazione del nuovo CCNL il fondo per la dirigenza viene in questa sede costituito, al netto degli oneri riflessi, in euro 115.869,09 di cui euro 1.080,82 escluse dal limite del fondo anno 2016 pari ad € 114.788,27, ai sensi dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

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 3 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 2024

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

L'articolo 57, comma 2, lettera a) del CCNL del 17 dicembre 2020 che prevede che, a decorrere dall'anno 2021, il Fondo è costituito da un unico importo consolidato nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del predetto CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.

L'art. 56 dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2018 le risorse le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono incrementate di una percentuale pari all'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015 e concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 e per la parte residuale, **sono destinate alla retribuzione di risultato.**

L'importo unico consolidato anno 2020 è pari ad Euro **84.788,26** a cui si aggiungono le risorse dell'art. 56 pari ad Euro **1.080,82**.

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 54 del nuovo CCNL e pari ad € 1.080,82 sono considerate fuori limite trattandosi di incremento di natura contrattuale.

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

Il totale delle risorse certe e stabili è dunque pari ad Euro **85.869,08**

III.1.2 SEZIONE II – ALTRE RISORSE INDICATE DAL CCNL

In questa sezione sono descritte le altre risorse previste dal CCNL 17.12.2020.

Gli importi inseriti in dettaglio, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, per l'anno **2024** sono i seguenti:

- 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 dell'art. 57 CCNL 17.12.2020, oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

CCNL	Art.	Comma	Lettera		
17.12.2020	57	2	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.	30.000,00
17.12.2020	57	2	d	Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60	
				Totale	

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

Nell'ambito della Relazione Previsionale e Programmatica approvata con Deliberazione di Consiglio n. 7 del 24.10.2022, con riferimento agli obiettivi della prospettiva dell'innovazione e della crescita (paragrafo 7) *"Per lo sviluppo delle competenze trasversali del personale sui temi del lavoro in team e del gioco di squadra, l'impegno dell'amministrazione proseguirà, nel 2024, con l'auto-formazione e con la "socializzazione" delle conoscenze acquisite dal personale nei suoi percorsi formativi e professionali. Saranno, quindi, ulteriormente incentivate le iniziative di arricchimento professionale attuate tramite il trasferimento e la messa a disposizione delle conoscenze tra colleghi"* anche attraverso la sperimentazione di un nuovo Progetto denominato "al posto tuo", che prevede lo scambio dei ruoli fra il personale.

Il progetto nasce da una riflessione: La percezione che ciascuno di noi ha del proprio ruolo (e del lavoro che questo comporta) è sicuramente influenzata non solo da ciò che facciamo ogni giorno ma anche dell'idea che ci siamo fatti rispetto a quello di cui si occupano gli altri all'interno dell'organizzazione, oppure i nostri omologhi in altre amministrazioni. Così può capitare, ad esempio, di sovrastimare l'impegno che il nostro ruolo richiede quando, come è inevitabile che sia, operiamo dei confronti tra la nostra attività e quella che "presumiamo" essere l'attività degli altri. Oppure di aspirare ad occupare un ruolo diverso, per il quale si pensa di essere particolarmente adatti, pur non avendo mai avuto una reale esperienza dello stesso. O ancora, ci convinciamo di agire nel migliore dei modi (o, al contrario, non siamo soddisfatti di noi stessi) non avendo però mai avuto occasione di sperimentare le modalità con cui nostri omologhi in altre organizzazioni agiscono il loro ruolo. In tutti questi casi, la carenza di informazioni (se non addirittura la disponibilità di informazioni distorte) sul lavoro degli altri si traducono in bias cognitivi che ci spingono a creare una nostra visione soggettiva che non corrisponde alla realtà.

Gli obiettivi che si vogliono raggiungere con il progetto sono:

- Creare maggiore collaborazione tra i dipendenti anche di grado diverso.
- Migliorare i rapporti interpersonali e il clima organizzativo
- Incoraggiare le occasioni di confronto sincero
- Trovare soluzioni innovative a partire da punti di vista diversi.
- Sviluppare le capacità di problem solving.
- Evidenziare le attitudini dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni negli incarichi.

- Creare occasioni di apprendimento “on the job” attraverso l’affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

Lo “scambio” dei ruoli, l’affiancamento, il “mettersi nei panni dell’altro” genera un atteggiamento positivo che crea un clima di collaborazione reciproca generando fiducia e senso di appartenenza.

Un atteggiamento da stimolare e valorizzare, rendendolo riconosciuto e suscettibile di valutazione ai fini della performance individuale. Con questo progetto, partiamo in via sperimentale anche per favorire la diffusione delle conoscenze all’interno dell’organizzazione supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti

Ciò comporterà, in carico a ciascuna unità operativa, la responsabilità di adoperarsi per favorire la messa a terra delle attività, al fine di trarre il massimo vantaggio dall’esperienza, indipendentemente dalla funzione istituzionale nell’ambito della quale questa sarà svolta da ciascuno.

Tale obiettivo sarà esplicitamente trasposto nel Piano della Performance per l’anno 2024 e le relative risorse potranno essere rese disponibili solo in quanto siano rispettati i presupposti e le condizioni previste seguito di accertamento circa l’effettiva determinazione dei maggiori livelli di produttività e di miglioramento quali-quantitativo, ad essi associati.

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.

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.

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

Confronto 2023 e 2024		
	2023	2024
Totale risorse importo consolidato (al netto onere riflesso)	€ 85.869,09	€ 85.869,09
Totale altre risorse (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		
Totale A	€ 115.869,09	€ 115.869,09
Componenti escluse dal limite	€ 1.080,82	€ 1.080,82
Somme provenienti anno precedente		
Totale B	€ 1.080,82	€ 1.080,82
Totale limite fondo A-B	€ 114.788,27	€ 114.788,27
Totale disponibile del Fondo - Tabella 15 Conto annuale - Circolare Mef 16/2012	€ 115.869,09	€ 115.869,09

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 programmatica della gestione

Nel Preventivo economico 2024, proposto dalla Giunta nella seduta odierna, l'importo previsto per il finanziamento del Fondo per lo sviluppo risorse umane dei dirigenti, è pari complessivamente ad Euro **115.869,09**, allocate sul conto n. 321014- "Retribuzione accessoria".

Non vi sono nella parte entrata del preventivo economico 2024 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.

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

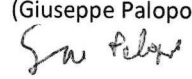
Le risorse disponibili all'utilizzo del Fondo destinante a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono dunque pari ad **Euro 115.869,09** e trovano adeguata copertura nel preventivo economico come proposto dalla Giunta nella seduta odierna.

Atteso che sono in servizio meno di 3 dirigenti, la Giunta camerale con delibera n72 del 27.11.2023 ha costituito il fondo 2024.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Eramia Giorno)

**Il Responsabile Ufficio Gestione outside del
Personale, Occupazione e placement**


(Mariateresa Cozza)
**Il Responsabile con EQ del Servizio
#PiùIntelligenti**
(Giuseppe Palopoli)


COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - AREA DIRIGENZA - ANNO 2020
 ALLEGATO A ALLA DGC N. del
 COMPARTOFUNZIONI LOCALI
 SINTESI DELLE FONTI DI FINANZIAMENTO

CCNL	Art.	Comma	Lettera	Descrizione	Importo
17.12.2020	57	2	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 CCNL	€ 84.788,27
				Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020(incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015)	€ 1.080,82
17.12.2020	57	2	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	
17.12.2020	57	2	d	Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60	
17.12.2020	57	2	e	Quota ex art 26 comma 3 CCNL 1999 per attivazione nuovi servizi) 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.	€ 30.000,00
IMPORTO NETTO COPLESSIVO					€ 115.869,09