



CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2017

FONTI DI FINANZIAMENTO

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

(In seguito a DGC n 110 del 29.12.2017)

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Rev. 0 del 23.11.2016 | Preparato da: Ufficio 1 Camera di Commercio di Cosenza | Approvato con: Delibera Giunta n. 110 del 29.12.2017 |
|-----------------------|---|--|



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 2017" 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 regole contrattuali e normative vigenti.

Come da delibera della Giunta camerale n.86 del 19.12.2015 si è proceduto alla costituzione dell'ipotesi di fondo per lo sviluppo delle risorse umane del personale dirigente per l'anno 2015 e alla sua trasmissione al Collegio dei revisori.

Il fondo 2015 e' stato costituito in euro 217.073,52 di cui euro 30.090,00 per risorse variabili, euro 4.021,27 per oneri riflessi, euro 76.321,79 per riduzioni storicizzate al 2014, così per euro 136.730,46, di cui euro 98.126,81 congelate per rlievi SIFIP per aumenti dotazione organica.

In sede di costituzione del fondo 2015 sono state considerate (ma non utilizzate), quindi, tra le risorse stabili, anche quelle relative all'incremento delle dotazioni organiche, pari ad € 98.126,81, oggetto di contestazione da parte del SIFIP.

A seguito della nota MEF, prot. 3930 del 03/03/2016 dette risorse non devono essere più considerate tra le risorse stabili e pertanto il Fondo 2015 con DGC 25_2016 e' stato ricostituito in euro 118.946,71 di cui euro 30.090,00 per risorse variabili, euro 4021,27 per oneri riflessi, euro 76.321,79 per riduzioni storicizzate al 2014 ,così per euro 38.603,65.

Come da verbale n.1/2016 il Collegio dei revisori si è espresso in ordine alla menzionata delibera n.86/2015 prendendo atto che il fondo è stato costituito e che è stata effettuata la riduzione di cui all'art.9, comma 2 bis del DL 78/2010 storicizzato all'esercizio 2014 sul fondo Dipendenti. Il Collegio ha quindi ribadito di doversi esprimere sulla compatibilità economico-finanziaria del contratto integrativo di cui all'art.40 del D.Lgs 165/2001.

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.

Pertanto, alla luce del verbale n.1-2016 si è redatta la relazione tecnico finanziaria, perché il Collegio potesse esprimersi sulla compatibilità ai sensi dell'art.40 Dlgs 165-2001 e, solo dopo e in caso di certificazione positiva, si potesse procedere all'informativa alle OOSS e alla ponderazione delle indennità di posizione.

Circa il fondo 2015 si è quindi proceduto, tenuto conto dell'orientamento del Collegio, alla redazione della relazione tecnico finanziaria e conformemente ad essa si è redatta anche la relazione tecnico finanziaria per il fondo 2016, tenendo conto degli ulteriori elementi di cui infra.

Con Delibera di Giunta n.86-2015 le risorse sono **state integrate** e per un importo pari ad Euro 30.090,00 ai sensi dell'art.26 CCNL.

In sede di approvazione del Preventivo economico 2016, approvato con deliberazione di Consiglio camerale n. 5 del 29.10.2016 il Fondo per la contrattazione integrativa dirigenti – Anno 2016 è stato quantificato in complessivi **Euro 116.790,00** importo che con la deliberazione n. 25 del 05/04/2016 è stato ricostituito con il supporto e la presenza dell'Unioncamere nazionale, al fine di garantire la copertura delle posizioni dirigenziali (segretario generale e un dirigente).

Per la Costituzione del Fondo 2016 – Area Dirigenza, la delibera su citata contiene tutta una serie di motivazioni che hanno portato alla determinazione delle risorse decentrate integrative disponibili per il trattamento economico accessorio e variabile del personale dirigente per l'annualità 2016, considerato che l'esiguità delle risorse c.d. stabili a disposizione per la retribuzione di posizione (come visto, € 8.513,65) non consentiva nessuna operazione privando di fatto il fondo di quella valenza assegnatagli dalle norme di legge e contrattuali.

Nella Costituzione del Fondo 2016, pertanto, si è proceduto ad integrare le risorse di € 93.498,94 , con carattere di assoluta straordinarietà e non ripetibilità, come da parere favorevole di Unioncamere nazionale, acquisito al protocollo camerale al n.5759 del 05.04.2016 al fine di individuare le risorse finanziarie destinate ad incrementare le disponibilità del Fondo secondo parametri obiettivi (l'equivalente di quanto pagato a bilancio per la retribuzione di posizione dei segretari generali degli ultimi 3 anni, una cifra ulteriore che serve per determinare un'entità complessiva delle risorse stabili, da destinare alle retribuzioni di posizione dei due dirigenti, che sia all'interno dei valori del cluster dimensionale di riferimento della Camera) e soprattutto in modo da non determinare crescite non consentite dei valori assoluti e di quelli medi pro-capite e, infine, non idonee ad incidere negativamente sulla capacità di spesa dell'ente e sull'equilibrio economico patrimoniale dello stesso.

Su indicazione del Presidente, poi confermata dal Collegio, la citata delibera n.25/2016 è stata trasmessa al MEF con nota prot.n.7818 del 11.05.2016.

Su tutti gli aspetti evidenziati nella presente relazione per gli anni 2015 e 2016, sulla delibera 25/2016 e suoi prospetti si è acquisito il parere favorevole di Unioncamere nazionale, registrato al protocollo camerale al n.5759 del 05.04.2016.

In sede di approvazione del Preventivo economico 2017, il Fondo per la contrattazione integrativa - Area Dirigenza Anno 2017 è stato quantificato in complessivi Euro 132.012,59 considerando anche la riduzione storicizzata al 2014 ex art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 storicizzata.

Nella Delibera di Giunta n. 99 del 23.11.201, è stato deliberato di riproporre il fondo già costituito con la DGC n.25/2016, con il supporto di Unioncamere per l'anno 2016, anche per il 2017 ovvero, per l'anno 2017 di valutare di adottare la soluzione alternativa ipotizzata sempre con il supporto dell'Unioncamere, collegando l'individuazione della soluzione tra le due proposte al parere del Collegio dei Revisori.

Con verbale n.12 del 06.12.2016 il Collegio si è espresso in ordine alla su menzionata delibera al fine di individuare un metodo di calcolo del fondo per il personale dirigente , con riferimento alle risorse stabili, alternativo alla soluzione adottata con la DGC n. 25/2016.

Il Collegio si e' espresso evidenziando di ritenere preferibile il secondo metodo di calcolo proposto nella Delibera 99/2016 e di attendere la relazione tecnico-finanziaria per la certificazione.

Il metodo su citato corregge il difetto della doppia riduzione operata sul fondo, lasciando in essere quella più critica e finanziariamente più rilevante , cioè la completa cancellazione dell'art. 26 comma del CCNL 23.12.199, di incremento di dotazione organica soggetta a rilievo ispettivo, eliminando la riduzione proporzionale ex art. 9 comma 2-bis del Decreto Legge n. 78/2010.

A parere del Collegio questa seconda opzione sembra essere il percorso legittimamente praticabile dall'amministrazione al fine di correggere l'errore della doppia riduzione operata e sufficiente a superare il paradosso creatosi negli anni nella costituzione del fondo area dirigenti.

Il fondo 2016 emendato, al netto degli oneri riflessi, è quantificato in complessivi Euro 114.788,27, di cui Euro 84.788,27 di risorse stabili ed Euro 30.000,00 di risorse variabili.

Il fondo 2017 oggetto di certificazione , al netto degli oneri riflessi, è quantificato in complessivi Euro 114.788,27, di cui Euro 84.788,27 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

Di seguito la costituzione dei fondi 2015, 2016 e 2017 come in atti.

FONDO 2015

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 pari ad **Euro 84.788,27**.

FONDO 2016

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**.

PARERE UNIONCAMERE

Nella delibera n. 25 del 05.04.2016 e nei prospetti allegati, in particolare allegato F, si è proceduto a imputare l'importo di Euro **78.498,94 e Euro 15.000,00**, con carattere di assoluta straordinarietà e non ripetibilità, come da parere favorevole di Unioncamere nazionale, acquisito al protocollo camerale al n.5759 del 05.04.2016 al fine di:

- individuare le risorse finanziarie destinate ad incrementare le disponibilità del Fondo secondo parametri obiettivi (l'equivalente di quanto pagato a bilancio per la retribuzione di posizione dei segretari generali degli ultimi 3 anni, una cifra ulteriore che serve per determinare un'entità complessiva delle risorse stabili, da destinare alle retribuzioni di posizione dei due dirigenti, che sia all'interno dei valori del cluster dimensionale di riferimento della Camera) e soprattutto in modo da non determinare crescite non consentite dei valori assoluti e di quelli medi pro-capite e, infine, non idonee ad incidere negativamente sulla capacità di spesa dell'ente e sull'equilibrio economico patrimoniale dello stesso.
- Si evidenziano, infatti, le fonti di copertura tali da non comportare, nella sostanza, oneri aggiuntivi per l'Ente.

Con delibera di Giunta camerale n 32 del 19.04.2016, si è deliberato di utilizzare l'economia di spesa del conto 321006 Retribuzione accessoria del personale non dirigente in parte per coprire il fabbisogno da finanziare del conto 321014 Retribuzione di posizione dirigenti.

Il fondo 2016 come emendato nella Delibera di giunta del 29.12.2016 non tiene conto tra le fonti di finanziamento del fondo 2016 delle risorse aggiuntive deliberate con le Delibere di giunta camerale n. 25/2016 e n. 32/2016.

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, indicati al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, per l'anno **2015** 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.

| | | | | RISORSE VARIABILI: | |
|----------|------|-------|---------|--|------------------|
| CCNL | Art. | Comma | Lettera | | |
| | | | | | |
| 23/12/99 | 26 | 3 | | Miglioramento servizi - nuove attività anno corrente | 30.090,00 |
| | | | | Totale | 30.090,00 |

Il totale delle risorse variabili, se approvato dalla Giunta, è dunque pari ad **Euro 30.090,00**.

Gli importi inseriti in dettaglio, indicati al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, per l'anno **2016** 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.

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

Il totale delle risorse variabili 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 ne 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 sia 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 qualitativo 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.

- 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 2016, 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 per i quali fossero già individuati nel Piano della Performance 2016, specifici obiettivi di miglioramento, misurati da indicatori e target.

Rispetto ai singoli target fissati nel Piano della performance sono stati indicati standard di miglioramento ulteriori, e dunque più sfidanti, per il raggiungimento dei quali è necessario un maggiore impegno da parte dei dirigenti. 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 ciascun dirigente (un dirigente attualmente in servizio ed un Segretario Generale in previsione nel fabbisogno del personale approvato) 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 di ciascun dirigente, nell'anno 2016.

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 2016 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.*

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 2016 per i quali sono soddisfatte le condizioni per l'applicabilità dell'art. 26 comma 3, sono:

| Obiettivi operativi previsti nel Piano della performance 2016 |
|--|
| Attuazione procedure per acquisizione agibilità sede camerale |
| Funding e ricerca di finanziamenti |
| Attivazione percorsi di Alternanza scuola-lavoro |
| Attivazione osservatorio camerale |
| Implementazione struttura di controllo per DOP |
| Promozione agenda digitale e carta dei servizi |

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 previsti nel Piano della performance 2016 | Importo massimo |
|--|------------------------|
| Attuazione procedure per acquisizione agibilità sede camerale | € 8.226,00 |
| Funding e ricerca di finanziamenti | € 8.226,00 |
| Attivazione percorsi di Alternanza scuola-lavoro | € 8.226,00 |
| Attivazione osservatorio economico camerale | € 5.485,00 |
| Implementazione struttura di controllo per DOP | € 5.485,00 |
| Promozione agenda digitale e carta dei servizi | € 5.485,00 |
| Totale risorse riconoscibili | Euro 41.133,00 |

La valutazione dell'entità delle risorse da destinare effettivamente all'incremento del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2016, 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 nella misura non superiore al 75% del valore economico complessivamente stimato, considerata attualmente la presenza di un unico dirigente in organico che svolge anche le funzioni di Segretario Generale – cui viene corrisposto l'importo minimo contrattuale, collocandosi ai minimi del cluster elaborato da Unioncamere nazionale e depositato agli atti- 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, approvata entro il 30.06.2016 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.1.1 SEZIONE I - RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

FONDO 2017

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

9. 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**;
10. Incrementi CCNL 2002/2005: art. 23 comma 3 (1,66% del monte salari 2001): **Euro 4.052,80**;
11. Incrementi CCNL 2004/2005: art. 4 comma 1 (1.144,00 per posizione dirigenziale): **Euro 4.576,00**;
12. Incrementi CCNL 2004/2005: art. 4 comma 4 (0,89% del monte salari 2003): **Euro 3.746,45**;
13. Incrementi CCNL 2006/2009: art. 16 comma 1 (478,40 per posizione dirigenziale): **Euro 1.435,20**;
14. Incrementi CCNL 2006/2009: art. 16 comma 4 (1,78% del monte salari 2005): **Euro 6.035,95**;
15. Incrementi CCNL 2008/2009: art. 5 comma 4 (611,00 per posizione dirigenziale): **Euro 1.833,00**;

16. 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 **2017** 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.

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

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 ne 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 sia rispettate le condizioni, di seguito sinteticamente riportate, per l'incremento delle risorse:

8. 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;
9. non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati. L'innalzamento qualitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto;
10. 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.);
11. 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";
12. 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;
13. risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.
14. 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 2017, 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 2017, 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 ciascun dirigente (un dirigente attualmente in servizio ed un Segretario Generale in previsione nel fabbisogno del personale approvato) 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 di ciascun dirigente, nell'anno 2016.

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 2017 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.*

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 2017 per i quali sono soddisfatte le condizioni per l'applicabilità dell'art. 26 comma 3, sono:

| Obiettivi operativi |
|---|
| RICHIESTA ACCREDITAMENTO AUTORITA' DI CONTROLLOPER DOP PATATE E FICHI, OVVERO PROPOSTA-STUDIO FATTIBILITA' ALLA LUCE DEL D.LGS 219-2016 |
| CRM |
| ACCREDITAMENTO ORGANISMO MEDIAZIONE E OCC PER ATTIVITA' FORMATIVA, OVVERO PROPOSTA-STUDIO FATTIBILITA' ALLA LUCE DEL D.LGS 219-2016 |

| |
|---|
| ISTITUZIONE UFFICIO ASSISTENZA QUALIFICATA E STIPULE START UP |
| SPORTELLLO EUROPROGETTAZIONE |
| ISTITUZIONE BORSA MERCI |
| RISTRUTTURAZIONE SEDE CON IMPIANTO FOTOVOLTAICO RIDUZIONE SPAZI OCCUPATI DAL PERSONALE E MESSA A REDDITO DEL PATRIMONIO |

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 |
|---|--------------------|
| RICHIESTA ACCREDITAMENTO AUTORITA' DI CONTROLLO PER DOP PATATE E FICHI OVVERO PROPOSTA-STUDIO FATTIBILITA' ALLA LUCE DEL D.LGS 219-2016 | € 5.484,41 |
| CRM | € 5.484,41 |
| ACCREDITAMENTO ORGANISMO MEDIAZIONE E OCC PER ATTIVITA' FORMATIVA, OVVERO PROPOSTA-STUDIO FATTIBILITA' ALLA LUCE DEL D.LGS 219-2016 | € 2.742,21 |
| ISTITUZIONE UFFICIO ASSISTENZA QUALIFICATA E STIPULE START UP | € 5.484,41 |
| SPORTELLLO EUROPROGETTAZIONE | € 2.742,21 |
| ISTITUZIONE BORSA MERCI | € 2.742,21 |
| RISTRUTTURAZIONE SEDE CON IMPIANTO FOTOVOLTAICO RIDUZIONE SPAZI OCCUPATI DAL PERSONALE E MESSA A REDDITO DEL PATRIMONIO | € 5.484,41 |
| Totale risorse riconoscibili | € 30.164,26 |

La valutazione dell'entità delle risorse da destinare effettivamente all'incremento del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2017, 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, alla quale la presente relazione è allegata, non si procede ad effettuare la riduzione storicizzata al 2014 ex art. 9, comma 2 bis, DL 78/2010, in quanto si ritiene 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.

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

La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione e' 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 e' 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. Con dgc del 29.12.2016 l'indennità di posizione del Segretario generale è fissata in euro 65.000,00, mentre l'indennità di risultato è fissata fino a euro 30.000,00 in base alle valutazioni OIV.
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

Il fondo per il 2017 viene costituito secondo le indicazioni di Unioncamere nazionale e riportate nella sezione **III.1.1 e . III.1.2.**

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 2017 approvato con DCC n. 10 del 12.12.2016 l'importo previsto per il finanziamento del Fondo per lo sviluppo risorse umane dei dirigenti, è pari complessivamente ad **Euro 132.012,59**, allocate sul conto n. 321014- "Retribuzione accessoria".

Non vi sono nella parte entrata del preventivo economico 2017 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 , in base al quale l'ammontare delle risorse decentrate integrative dall'anno 2016 non deve superare l'ammontare delle risorse decentrate integrative previste per l'anno 2015, risulta rispettato, come risulta dal prospetto allegato alla presente relazione relativo ai fondi 2015_2016_2017.

III. 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 132.012,59 euro e non vi è alcuna distinzione fra risorse stabili e variabili. Detto importo è stato programmato quale onere a carico del preventivo economico 2017 ed è appostato sul conto 321014 "Retribuzione di posizione dirigenti".

IL SEGRETARIO GENERALE ff
(Dott.ssa Erminia Giorno)

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - AREA DIRIGENZA - ANNO 2016 emendato
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 |
| IMPORTO NETTO COMPLESSIVO | | | | | € 144.679,55 |
| Oneri riflessi e Irap | | | | | € 37.763,05 |

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - AREA DIRIGENZA - ANNO 2016 emendato
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 |
| IMPORTO NETTO COMPLESSIVO | | | | | € 144.679,55 |
| Oneri riflessi e Irap | | | | | € 37.763,05 |