

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENTE – ANNO 2026

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 e placement 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 2025", ridefinita a seguito del nuovo CCNL Area delle funzioni locali 2019-2021, siglato in data 16-7-2024, 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.

Il CCNL del Personale Area Funzioni locali 2019-2021 firmato in data 16-7-2024 ha confermato le regole per la costituzione del fondo previste dall'art. 57 del precedente CCNL e previsto nuovi incrementi per la retribuzione di posizione e di risultato.

Il fondo per la dirigenza è stato costituito per il 2026, al netto degli oneri riflessi, in euro 119.073,86, con Deliberazione di giunta n. 61 del 28-11-2025, di cui euro 4.285,59 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.

Il fondo così costituito è stato certificato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 11 del 15.12.2025.

Il CCNL del Personale Area Funzioni locali 2022-2024 firmato in data 23-02-2026 ha confermato le regole per la costituzione del fondo previste dall'art. 57 del precedente CCNL e previsto nuovi incrementi per la retribuzione di posizione e di risultato.

In applicazione del nuovo CCNL il fondo per la dirigenza viene in questa sede costituito, al netto degli oneri riflessi, in euro 125.553,93 di cui euro 10.765,66 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.

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 2026

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'art 39 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, del CCNL 16.07.2024 dispone che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, è stabilmente incrementato negli importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo alla dirigenza, secondo le seguenti decorrenze:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020
- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.

L'art 24 (Incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, del CCNL 23-2-2026 dispone che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, è stabilmente incrementato di un importo pari al 3,05% del monte salari 2021.

L'importo unico consolidato anno 2020 è pari ad Euro **84.788,27** a cui si aggiungono le risorse dell'art. 56 pari ad Euro **1.080,82**.

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 56 del CCNL 17.12.2020 e pari ad € 1.080,82 sono considerate fuori limite trattandosi di incremento di natura contrattuale.

A queste risorse si aggiungono quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 39 del CCNL 16.07.2024 (2,01% del monte salari 2018) pari ad € 2.888,03 che sono considerate fuori limite trattandosi di incremento di natura contrattuale.

Si aggiungono in questa sede quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 24 del CCNL 23.02.2026 (3,05% del monte salari 2021) pari ad € 5.663,09 che 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 **94.420,21**

III.1.2 SEZIONE II - RISORSE VARIABILI

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 **2026** 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, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

L'art. 39, al comma 3, del CCNL 16.07.2024 dispone che in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021, con decorrenza dall'1-01-2022, gli enti possono incrementare in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lettera e) del CCNL 17-12-2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art.23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017. In questa sede sono quantificate in € 316,74.

L'art. 24, al comma 3, del nuovo CCNL 23.02.2026 dispone che in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207/2024, con decorrenza dall'1-01-2025, ciascun ente può ulteriormente incrementare la parte variabile del fondo e che tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art.23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 e sono destinate alla retribuzione di risultato. In questa sede sono quantificate in € 316,74 per ciascuna annualità (2025 e 2026) e riportate sul fondo 2024, come una tantum per la quota relativa all'anno2025.

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 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	€ 30.000,00
16.07.2024	39	3		Incremento 0,22% monte salari delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020	€ 316,74
23.02.2026	24	3		Incremento monte salari 2021(decorrenza 2025-Arr.2025 e importo 2026)	€ 816,98
				Totale	€ 31.133,72

Il totale delle su citate risorse, se approvato dalla Giunta, è dunque pari ad **Euro 31.133,72, di cui € 1.133,72 escluse dal limite fondo 2016.**

Nell'ambito della RPP 2026 si implementerà un Sistema Integrato Anticorruzione per la Camera di commercio di Cosenza per la Certificazione UNI ISO 3700. L'obiettivo individuato rientra nell'ambito di intervento n. 4 "Efficienza e ottimizzazione delle risorse" e nell'obiettivo strategico "Rendere più efficiente i processi in una ottica di qualità dei servizi".

La Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Cosenza intende rafforzare il proprio impegno nella promozione dell'integrità, della trasparenza e della legalità amministrativa attraverso l'implementazione di un-Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC) conforme alla norma internazionale ISO 37001.

L'iniziativa si colloca nell'ambito delle azioni volte al miglioramento continuo dei processi interni e alla valorizzazione del principio di "buon andamento" dell'amministrazione. L'obiettivo è quello di adottare un modello organizzativo strutturato che consenta di identificare, analizzare e mitigare in modo sistematico le principali aree di rischio corruttivo, garantendo la massima tracciabilità e controllo delle attività sensibili.

Attraverso la certificazione ISO 37001, l'Ente intende dotarsi di strumenti concreti per prevenire comportamenti illeciti, rafforzando al contempo la fiducia degli utenti e degli stakeholder nelle procedure e nei processi camerali. Il percorso prevede la revisione dei sistemi di controllo interno, l'aggiornamento delle procedure operative e la formazione del personale, al fine di promuovere una cultura organizzativa basata sull'etica, la responsabilità e la trasparenza.

L'attuazione del sistema di gestione rappresenta, inoltre, un'importante opportunità per consolidare l'immagine della Camera di Commercio di Cosenza come istituzione affidabile, moderna e orientata alla qualità, capace di operare con rigore e coerenza rispetto ai principi di legalità e buona amministrazione.

In prospettiva, l'ottenimento della certificazione ISO 37001 costituirà non solo un riconoscimento formale dell'impegno dell'Ente nella prevenzione della corruzione, ma anche uno strumento di miglioramento continuo a supporto dell'efficacia e della trasparenza dell'azione amministrativa.

L'obiettivo mira all'adozione e alla certificazione di un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC) conforme allo standard internazionale ISO 37001, applicato a tutte le principali aree di rischio dell'Ente. Il progetto prevede un'analisi approfondita dei processi organizzativi e dei punti di

vulnerabilità, con l'obiettivo di rafforzare i controlli interni, migliorare la trasparenza amministrativa e accrescere la fiducia di cittadini, imprese e stakeholder nei confronti della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Cosenza.

Tale obiettivo sarà esplicitamente trasposto nel Piano della Performance per l'anno 2026 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 3. 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

Confronto 2025 e 2026		
	2025	2026
Totale risorse fisse (al netto onere riflesso)	€ 88.757,12	€ 94.420,21
Totale risorse variabili (al netto di oneri riflessi)	€ 30.316,74	€ 31.133,72
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	€ 119.073,86	€ 125.553,93
Componenti escluse dal limite	€ 4.285,59	€ 10.765,66
Somme provenienti anno precedente		
Totale B	€ 4.285,59	€ 10.765,66
Totale limite fondo A-B	€ 114.788,27	€ 114.788,27
Totale disponibile del Fondo - Tabella 15 Conto annuale - Circolare Mef 16/2012	€ 119.073,86	€ 125.553,93

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 2026, l’importo previsto per il finanziamento del Fondo per lo sviluppo risorse umane dei dirigenti, è pari complessivamente ad Euro 125.553,93, allocate sul conto n. 321014-“Retribuzione accessoria”, che viene aggiornato a seguito dell’entrata in vigore del nuovo CCNL Area delle Funzioni locali 2019-2021 per disporre gli incrementi previsti dallo stesso.

L’importo aggiornato è pertanto pari ad € 125.553,93.

Non vi sono nella parte entrata del preventivo economico 2026 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

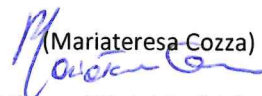
Le risorse disponibili all’utilizzo del Fondo destinante a finanziare la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono dunque pari ad **Euro 125.553,93** e trovano adeguata copertura nel preventivo economico.

Atteso che sono in servizio meno di 3 dirigenti, la Giunta camerale costituisce il fondo 2026, secondo quanto previsto dal CCNL Area delle Funzioni locali 2019-2021 del 16.07.2024 dal quello per il triennio 2022-2024 siglato in data 23.02.2026.

IL SEGRETARIO GENERALE

 (Erminia 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 2026
ALLEGATO A ALLA DGC N. del
COMPARTO AREA FUNZIONI LOCALI – CCNL 23-02-2026
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
16-07-2024	39	1		Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020(incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015)	€ 1.080,82
23-2-2026	24	1		Risorse ex art. 24 comma 1 CCNL 23-02-2026 (incremento del 3,05% del monte salari anno 2021)	€ 5.663,09
17.12.2020	57	2	e	Risorse ex art. 39 comma 1 CCNL 16.07.2024(incremento del 2,01% del monte salari anno 2018)	€ 2.888,03
16-07-2024	39	3		Risorse ex art. 56 comma 1 CCNL 17.12.2020(incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015)	€ 316,74
23-02-2026	24	3		Risorse ex art. 24 comma 1 CCNL 23-02-2026 (incremento del 3,05% del monte salari anno 2021)	€ 816,98
IMPORTO COMPLESSIVO					€ 125.553,93

