



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
DI TORINO

## **INTEGRAZIONE RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2022 PERSONALE DIRIGENTE**

predisposta ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020

redatta in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato

opportunamente adattata alla luce della nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato introdotta dall'art. 57 del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020

In data 11 luglio 2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022, sulla base della relazione tecnico-finanziaria predisposta in data 23 giugno 2022.

In questa sede tale relazione tecnico-finanziaria viene integrata a seguito della definitiva quantificazione a conclusione dell'anno di riferimento di alcune poste del fondo in oggetto:

- la conferma a titolo definitivo della quantificazione delle risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17.12.2022, per quanto concerne le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60, operata con determinazione n. 139/A-SG del 14 luglio 2022, ed in particolare la conferma dell'introito accertato in data 29 maggio 2023 dal Laboratorio Chimico del compenso per lo svolgimento, da parte del dirigente dell'Area Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato, del ruolo di Vice Direttore dell'anno 2022
- la conferma dell'integrazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'anno 2022 ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. e) del CCNL 17.12.2020, sulla base delle indicazioni dettate dalla Giunta e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017 (Limite 2016), come effettuata con determinazione n. 139/A-SG del 14 luglio 2022, a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente dell'anno 2022 ed in relazione al prospetto di correlazione approvato con deliberazione di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019, successivamente confermato con deliberazione n. 115 del 15 giugno 2021 e da ultimo, sino ad eventuale diversa decisione, con la deliberazione sopra richiamata n. 231/2021, come autorizzata dalla Giunta con deliberazione del 30 maggio 2023.

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

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

La relazione tecnico-finanziaria per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2022 è stata predisposta il 23 giugno 2022, ed il parere del Collegio dei Revisori dei Conti è stato reso in data 11 luglio 2022.

La quantificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 del personale dirigente è stata effettuata con determinazione n. 139/A-SG del 14 luglio 2022, per l'importo complessivo di 446.911,76 euro.

Di seguito vengono aggiornate le sole sezioni della precedente relazione tecnico-finanziaria interessate dalle novità sopraggiunte con evidenziazione di ciò che è stato modificato in **colore verde**.

A seguito della sottoscrizione, in data 17 dicembre 2020, del CCNL Area dirigenza Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 la nuova disciplina contrattuale di riferimento per la costituzione del Fondo risorse decentrate per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente è contenuta nell'art. 57, il quale riscrive dettagliatamente l'assetto organico delle voci di composizione del fondo. Il nuovo CCNL, inoltre, con l'art. 62 disapplica tutte le discipline dei precedenti CCNL in materia di fondi risorse decentrate, fatto salvo l'articolo 27, commi 1 e 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.2.2006, espressamente confermato dalle nuove disposizioni.

Sulla base della nuova disciplina prevista dall'art. 57 del nuovo CCNL, pertanto, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dall'anno 2021 risulta costituito dalle seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% del monte salari dirigenza 2015) e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D.Lgs. 165/2001;
- c) importo corrispondente alla RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio a partire dall'anno 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- 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 finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. Per le Camere di commercio è espressamente previsto, nell'art. 57 comma 4, che lo stanziamento di tali risorse debba essere subordinato alla verifica dell'insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'art. 1, comma 784 della L. 205/2017.

Le risorse del Fondo così costituite devono essere annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, in base all'art. 57 comma 3, riservando a quest'ultima non meno del 15% del fondo stesso.

Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che in un determinato anno non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano le risorse destinate a retribuzione di risultato nel corrente anno.

Infine, nel caso in cui l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo.

La composizione delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dirigente viene di seguito dettagliata ed esplicitata avvalendosi, tra l'altro, anche degli schemi e delle indicazioni fornite nel tempo dalla stessa Ragioneria Generale dello Stato nelle circolari per la compilazione della tabella del conto annuale riguardante il fondo per la contrattazione integrativa, nonché nelle Note applicative della circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

In proposito, si ritiene opportuno segnalare che per quanto concerne il personale dirigente non esiste a livello contrattuale, neppure a seguito del recente rinnovo, una distinzione nella composizione delle risorse decentrate analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare tra risorse stabili e risorse variabili.

La Ragioneria Generale dello Stato, inizialmente con le tabelle del conto annuale e poi con gli schemi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dei contratti decentrati integrativi, ha tuttavia proceduto, in via interpretativa ed estensiva, a classificare ciascuna voce di costituzione del fondo a seconda che fosse riconducibile nell'ambito delle *risorse fisse e ricorrenti* piuttosto che delle *risorse variabili*, ciò al fine dichiarato di uniformare gli schemi di rappresentazione delle risorse decentrate.

In assenza al momento di linee guida ufficiali in merito alla suddetta classificazione tra risorse stabili e risorse variabili in relazione alle nuove voci di costituzione del Fondo risorse decentrate per la dirigenza a partire dall'anno 2021, si ritiene di redigere la presente relazione tecnico-finanziaria in analogia a quanto è stato fatto per il personale non dirigente riservandosi di adeguare la rappresentazione e l'esposizione delle diverse componenti del Fondo alle eventuali future indicazioni che emergeranno.

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

Le risorse fisse sono caratterizzate per la loro natura da *certezza, stabilità e continuità* e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi. Il totale complessivo delle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità è pari a **258.294,60 euro**. Di tale importo complessivo, l'ammontare da assoggettare al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016") è pari a 247.217,32 euro, in quanto l'ulteriore ammontare di 11.077,28 euro, a titolo di incremento derivante dal rinnovo del CCNL 17.12.2020 di cui all'art. 56 comma 1 non è assoggettabile al vincolo in esame, come stabilito dall'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12 in base al quale *"il limite di cui all'articolo 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 D.Lgs 165/2001"*.

È possibile suddividere le risorse stabili in tre gruppi, di seguito illustrati separatamente, all'interno dei quali elencare le specifiche voci di finanziamento previste dai CCNL: risorse storiche consolidate, incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità.

### - Risorse storiche consolidate

#### **Unico Importo Annuale (art. 57 c. 2 lett. a) CCNL 17.12.2020): 258.294,60 euro**

Si tratta delle risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015) e la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale cessato fino al 31 dicembre 2020.

Risulta pertanto composto da:

- 1) Risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020, costituite con determinazione n. 219/A-SG del 18 dicembre 2020 come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 14 del 9 dicembre 2020 (385.240,22 euro), assunte senza considerare:

- \* la decurtazione permanente dell'anno 2014 (-91.126,77 euro), che verrà evidenziata separatamente nella sezione III della presente relazione, risultante dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, operata a valere sulle risorse fisse e continuative in linea con quanto espressamente precisato dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016

\* le risorse aggiuntive art. 26 c. 3 CCNL 23.12.1999 (parte fissa) derivanti dalla riorganizzazione stabile della struttura dell'Ente e dei servizi (229.149,67 euro)

In conclusione, le risorse certe e stabili dell'anno 2020 consolidate nell'Unico Importo Annuale sono pari a **247.217,32 euro** ( $385.240,226 - (-91.126,77) - 229.149,67 = 247.217,32$  euro).

- 2) Incremento art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020 corrispondente all'1,53% del monte salari relativo alla dirigenza dell'anno 2015, quantificato in **11.077,28 euro** e destinato a finanziare, per 1.638,00 euro, l'aumento fisso della retribuzione di posizione di cui all'art. 54 comma 4, e per la parte residua pari a 9.439,28 euro la retribuzione di risultato.

Il monte salari 2015 è stato determinato in 724.005,00 euro, secondo le indicazioni contenute nell'orientamento Aran AII95 (Area II-Regioni ed Autonomie locali), utilizzando come fonte dei dati il conto annuale dell'anno di riferimento, come confermato anche dall'orientamento Aran AFL26 del 15 marzo 2021.

L'incremento delle risorse decentrate è stato quantificato quantificato in linea con le precisazioni contenute nel parere Aran AFL33 ( $724.005,00 \times 1,53\% = 11.077,28$  euro).

Si precisa che, ai sensi dell'art. 11 del DL 14 dicembre 2018, n. 135 convertito con modificazioni in L. 11 febbraio 2019, n. 12, tale incremento di natura contrattuale non è assoggettabile al limite di crescita dei fondi accessori previsto dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 ("tetto 2016").

- 3) Retribuzione individuale di anzianità (RIA) relativa al personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020: tale voce è pari a zero, in quanto nel corso dell'anno 2020 non è cessato alcun dirigente dell'Ente.

#### - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl

Al momento non vi sono incrementi di natura stabile introdotti da CCNL se non quello di cui all'art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020 che è stato consolidato all'interno dell'Unico Importo Annuale ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. a) del medesimo CCNL.

#### - Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

L'importo delle risorse di natura stabile è suscettibile di variazione annuale per effetto dell'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali. In base alla nuova disciplina contrattuale è possibile citare la retribuzione individuale di anzianità (RIA) del personale dirigente cessato dal 1° gennaio 2021 che, ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. c) parte stabile CCNL 17.12.2020, potrà essere eventualmente valorizzata soltanto a partire dall'anno 2022.

| <b>CCNL 17.12.2020</b>                |   |          |
|---------------------------------------|---|----------|
| Art. 57, c. 2, lett. c) parte stabile | Importo annuo della retribuzione individuale anzianità (RIA) in godimento da parte del personale cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2021 | -        |
| <b>TOTALE</b>                         |   | <b>-</b> |

## Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono caratterizzate da *incertezza, eventualità e variabilità nel tempo* e, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente.

Le risorse variabili riferite all'anno 2021 ammontano in **279.743,93 euro** e risultano scomponibili essenzialmente in due aggregati in funzione della successiva applicazione dei vincoli introdotti dall'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 (tetto 2016):

- risorse variabili soggette al limite
- risorse variabili non soggette al limite.

La suddivisione tra i due aggregati viene fatta sulla base delle voci escludibili come precisate nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché dagli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti:

- economie del fondo risorse non utilizzate dall'anno precedente e rinviate all'anno successivo, in quanto rappresentano un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate
- risorse derivanti da incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" (individuale e collettivo).

Per quanto concerne le risorse derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione si ricorda che la Camera di commercio di Torino introita dall'azienda speciale "Laboratorio Chimico" il compenso per lo svolgimento, da parte del Dirigente dell'Area Sviluppo del Territorio e Regolazione del Mercato, del ruolo di Vice Direttore, ammontante in 56.210,00 euro.

Tale compenso, come previsto dalla deliberazione di Giunta n. 14 del 5 febbraio 2018 nonché dal Cda del Laboratorio Chimico, integra annualmente il fondo per le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a patto che sia interamente coperto nel bilancio del Laboratorio Chimico con entrate proprie per attività svolte dall'azienda stessa (senza essere quindi coperto, nemmeno parzialmente, dal contributo camerale).

Per l'anno 2022 in sede di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sono state previste risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. d) a titolo di somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 per un importo corrispondente al suddetto compenso quantificato, al netto degli oneri riflessi (contributi previdenziali e assistenziali ed irap a carico dell'ente), in 42.343,87 euro (56.210,00 - 13.866,13), in aggiunta all'importo di 3.734,93 euro quale ex indennità pubblicazioni del Segretario Generale, per un totale complessivo di 46.078,80 euro.

Tale quantificazione aveva natura provvisoria e veniva rinviata l'esatta definizione di tale posta a conclusione dell'anno di riferimento in relazione all'esito della verifica da parte del CdA del Laboratorio Chimico del rispetto delle condizioni poste dalla Giunta per l'erogazione alla Camera di commercio del compenso di Vice Direttore nonché a seguito della consuntivazione degli introiti dei compensi derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico.

In proposito si rileva che il CdA del Laboratorio Chimico nella seduta del 29 marzo 2023 ha approvato il bilancio d'esercizio 2022, nel quale risulta iscritto il debito verso la CCIAA di 56.210,00 euro relativo al compenso riconosciuto per la Vice Direzione da erogare nel corso dell'esercizio 2023 e che il suddetto compenso è stato effettivamente introitato dalla Camera di commercio di Torino in data 29 maggio 2023.

Verificato, dalle risultanze di bilancio di fine anno, che non sono sopraggiunti ulteriori introiti per compensi del personale dirigente derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico, si ritiene di confermare definitivamente per l'anno 2022 le risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17 dicembre 2020 già quantificate in sede di costituzione del fondo in 46.078,80 euro.

Con riferimento alle risorse variabili autonomamente stanziare dall'Ente, e pertanto di natura discrezionale, si precisa che per l'anno 2022 la Giunta nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), approvata con deliberazione del Consiglio n. 15 del 26 ottobre 2021, aveva previsto che "A fronte degli obiettivi prioritari che saranno definiti dall'Ente per l'anno 2022 e che impegneranno l'intera struttura in attività volte all'attuazione del Piano strategico, il positivo raggiungimento degli stessi, nonché eventuali scelte organizzative e gestionali adottate dall'Ente, comporteranno, valutata la propria capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, l'integrazione dei fondi risorse decentrate per il personale dirigente e non dirigente con risorse accessorie aggiuntive definite sin da ora, fatte salve eventuali diverse valutazioni a fronte di novità normative e/o contrattuali sopraggiunte, in un importo massimo in linea con quello reso disponibile l'anno precedente fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017.

La quantificazione puntuale di dette risorse aggiuntive correlate ai risultati conseguiti sarà effettuata solo a consuntivo nella misura e in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente contenuti nel Piano Performance e rendicontati nella Relazione Performance, come da prospetto di correlazione approvato con deliberazione di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019".

Inoltre, in sede di approvazione del Preventivo Economico per l'anno 2022 è stato definito l'ammontare complessivo delle risorse vincolate al trattamento economico accessorio per il personale dirigente, comprensivo di circa € 235.000,00 previsti ad integrazione del fondo ai sensi dell'art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 17.12.2020, fermo restando il rispetto del vincolo di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 (Limite 2016), al fine di adeguare l'ammontare complessivo del fondo stesso alle scelte organizzative e gestionali già adottate in passato in relazione alla revisione della struttura organizzativa e all'attribuzione dei valori di retribuzione di posizione, come da ultimo confermati e aggiornati con deliberazione n. 28 del 2 marzo 2021 a seguito del rinnovo contrattuale, nonché di valorizzare adeguatamente le competenze e le professionalità del personale dirigente in servizio nell'Ente a fronte del raggiungimento di adeguati livelli di performance.

La Giunta, confermando le scelte organizzative e gestionali già adottate in passato in relazione alla revisione della struttura organizzativa e all'attribuzione dei valori di retribuzione di posizione dirigenziale, come da ultimo confermati e aggiornati con deliberazione n. 28 del 2 marzo 2021 a seguito del rinnovo contrattuale del CCNL 17.12.2020, ha valutato le condizioni legittimanti tale integrazione considerando altresì le capacità di bilancio, i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia nonché, ai sensi dell'art. 57 comma 4 del CCNL 17.12.2020, l'assenza di squilibri strutturali nel bilancio dell'Ente in grado di provocare il dissesto finanziario.

Infine, anche all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta n. 103 del 27 giugno 2022, è stato precisato come gli obiettivi strategici di Ente ivi contenuti e il loro livello di conseguimento vengono assunti a riferimento per la valorizzazione dell'integrazione dei fondi accessori e dell'erogazione dei premi di performance al personale. In particolare, per l'anno 2022, verificato il rispetto delle condizioni legittimanti previste dai rispettivi CCNL, l'integrazione massima dei fondi con risorse discrezionali dell'Ente in relazione alla disciplina contrattuale ammonta per il personale dirigente in 235.000,00 euro, fermo restando in ogni caso il rispetto del vincolo di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 per il cd. "Limite 2016".

L'integrazione in esame viene resa disponibile, a consuntivo, nella misura e in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente, approvati con deliberazione n. 231 del 21 dicembre 2021 e successivamente modificati e integrati con deliberazione n. 54 del 12 aprile 2022, dettagliati altresì nel Piano Performance e rendicontati nella Relazione Performance, sulla base delle percentuali di correlazione già approvate dalla Giunta con deliberazione n. 210 del 16 dicembre 2019, successivamente confermate con deliberazione n. 115 del 15 giugno 2021 e da ultimo, sino ad eventuale diversa decisione, con la deliberazione sopra richiamata n. 231/2021 come di seguito riportate:

| % raggiungimento obiettivi di ente | % di risorse aggiuntive integrate |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| <70%                               | 0%                                |
| tra il 70% e l'89,99%              | in % al grado di raggiungimento   |
| >=90%                              | 100%                              |

| % raggiungimento obiettivi di ente | % di risorse accessorie distribuite |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| <50%                               | 0%                                  |
| tra il 50% e l'84,99%              | in % al grado di raggiungimento     |
| >=85%                              | 100%                                |

Gli obiettivi di Ente sono stati individuati sulla base delle linee strategiche contenute nel Piano strategico pluriennale 2020-2024 e risultano ancora influenzati dagli impatti del processo di riforma e dalla terza annualità dei progetti finanziati con l'incremento del 20% del diritto annuale: Punto impresa digitale, Turismo, Formazione lavoro, Prevenzione crisi di impresa e supporto finanziario, Preparazione delle PMI ad affrontare i mercati internazionali.

In applicazione delle indicazioni dettate dalla Giunta e tenuto conto delle altre voci accessorie del personale dirigente assoggettate al suddetto vincolo del Limite 2016, la quantificazione massima dell'integrazione di cui all'art. 57 comma 2 lett. e) è pari a 233.665,13 euro, come si evince dal seguente prospetto:

|   |              |                   |
|---|--------------|-------------------|
| Ammontare voci accessorie assoggettate al limite, così composto:<br>risorse stabili quantificate nella sezione I                        |              | 247.217,32        |
| risorse variabili assoggettate al limite quantificate nella sezione II (da ridimensionare eventualmente a capienza del Limite 2016)     | A            | 235.000,00        |
| decurtazione permanente dell'anno 2014 di cui all'art. 1 c. 456 L. 147/2013 come esposta nella sezione III                              |              | -91.126,77        |
| <b>Totale ammontare voci accessorie personale dirigente assoggettate al limite</b>  | <b>B</b>     | <b>391.090,55</b> |
| <b>Limite 2016 personale dirigente</b>  | <b>C</b>     | <b>389.755,68</b> |
| <b>Eccezione integrazione art. 57 c.2 lett. e) CCNL 17.12.2020</b>  | <b>D=B-C</b> | <b>1.334,87</b>   |
| <b>INTEGRAZIONE MASSIMA Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL 17.12.2020 A CONCORRENZA DEL LIMITE 2016</b><br>(235.000,00 - 1.334,87 = 233.665,13) | <b>A-D</b>   | <b>233.665,13</b> |

La Giunta, con deliberazione del 30 maggio 2023, ha accertato il positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente dell'anno 2022 in misura pari al 90,97% ed ha, quindi, autorizzato l'integrazione e la distribuzione delle risorse aggiuntive discrezionali per il personale dirigente nell'ammontare massimo consentito, da ricondurre in ogni caso entro il Limite 2016.

Si sottolinea inoltre il pieno raggiungimento dell'obiettivo di Ente relativo all'assenteismo complessivo riferito a tutto il personale dell'Amministrazione, il quale è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente con un risultato ampiamente inferiore al target. Pertanto, il positivo raggiungimento dell'obiettivo legato ai tassi di assenza del personale consente, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 17.12.2020, legittima l'integrazione dell'ammontare complessivo delle risorse variabili, anche in aumento rispetto alla consistenza dell'anno precedente.

L'incremento di cui all'art. 57 comma 2 lett. e) rimane pertanto confermato nell'ammontare di 233.665,13 euro.

Nell'ambito delle risorse variabili rientrano anche i risparmi derivanti dalla mancata integrale destinazione delle risorse in un determinato anno che, ai sensi dell'art. 57 c. 3 CCNL 17.12.2020, incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

In relazione a tale voce si precisa tutte le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'anno 2021 sono state interamente destinate, e pertanto non residuano somme da portare ad integrazione una tantum sull'anno 2022.

Di seguito si riporta il dettaglio delle voci di finanziamento di natura variabile riferite all'anno 2022:

| <b>CCNL 17.12.2020</b>                 |   |            |
|--|---|------------|
| Art. 57, c. 2 lett. b)                 | Risorse previste da disposizioni di legge, comprese quelle di cui all'art. 43 L 449/1997 e art. 24 c. 3 D.Lgs 165/01  | -          |
| Art. 57, c. 2 lett. c) parte variabile | Retribuzione individuale di anzianità (RIA) non più corrisposta al personale cessato a partire dall'anno 2021, compresa la quota di tredicesima mensilità.<br>(solo nell'anno successivo, nel Fondo confluiscono i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni) | -          |
| Art. 57 c. 2 lett. e)<br>Art. 57 c. 4  | Risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.<br>Le Camere di commercio possono stanziare le suddette   | 233.665,13 |

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
|  | risorse subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel bilancio dell'Ente in grado di provocare il dissesto finanziario secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della Legge n. 205/2017. |                   |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>     |  | <b>233.665,13</b> |
| Art. 57 c. 2 lett. b)                                  | Risorse previste da disposizioni di legge, comprese quelle di cui all'art. 43 L 449/1997 e art. 24 c. 3 D.Lgs 165/01   | -                 |
| Art. 57 c. 2 lett. d)                                  | Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 CCNL 17.12.2020  | 46.078,80         |
| Art. 57 c. 3   | Risparmi derivanti dalla mancata integrale destinazione delle risorse in un determinato anno che incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo                             | -                 |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b> |  | <b>46.078,80</b>  |
| <b>TOTALE</b>  |  | <b>279.743,93</b> |

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Per giungere a determinare il totale delle risorse decentrate per l'anno 2022 occorre apportare all'importo complessivo delle risorse decentrate al momento quantificato in 538.038,53 euro, risultante dalla sommatoria delle due sezioni precedenti, le seguenti decurtazioni:

1. la decurtazione permanente dell'anno 2014 risultante dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, determinata sia con riferimento all'applicazione del limite relativo all'anno 2010 sia della riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio ed operata a valere sulle risorse fisse e continuative in linea con quanto espressamente precisato dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 13 del 15 aprile 2016.

La decurtazione, per effetto del vincolo normativo richiamato, è pari a **91.126,77 euro** così come ricalcolata con determinazione n. 144 del 9 novembre 2016. Tale decurtazione, in quanto permanente, viene decurtata dalle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

2. l'eventuale decurtazione scaturente dall'applicazione del vincolo di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 in base al quale "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

L'applicazione del vincolo sull'ammontare delle risorse fisse e variabili soggette al limite, determinato tenendo conto delle medesime indicazioni già fornite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato nonché degli orientamenti in materia espressi dalle diverse sezioni Regionali, sezioni Unite e sezione Autonomie della Corte dei Conti in ordine alle voci "escludibili" con riferimento all'analoga norma di cui all'art. 9 c. 2-bis D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, così come in ultimo modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013, **non comporta alcuna decurtazione** al fondo 2022, come di seguito verificata:

|  |                   |
|--|-------------------|
| Risorse fisse soggette al limite   | 247.217,32        |
| Risorse variabili soggette al limite                                     | 233.665,13        |
| Decurtazioni del fondo   | -91.126,77        |
| <b>Totale 2022 da assoggettare al vincolo art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017</b> | <b>389.755,68</b> |
| <b>Limite anno 2016 personale dirigente</b>                              | <b>389.755,68</b> |
| <b>Decurtazione</b>  | <b>-</b>          |

La decurtazione complessiva delle risorse decentrate per l'anno 2022 è quindi pari a -91.126,77 euro.

#### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: **167.167,83 euro** (totale sezione I pari a 258.294,60 euro meno la decurtazione permanente quantificata nella sezione III pari a -91.126,77 euro)
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: **279.743,93 euro** (totale sezione II)
- Totale Fondo sottoposto a certificazione: il totale delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dirigente è pari a complessivi **446.911,76 euro** (totale sezioni I, II e III).

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

Non esistono somme allocate all'esterno delle risorse decentrate esaminate nelle sezioni precedenti.

#### Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

La destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2022 è stata effettuata con determinazione n. 139/A-SG del 14 luglio 2022 nel rispetto dei criteri di ripartizione previsti nel contratto collettivo integrativo sottoscritto il 1° dicembre 2021 relativo al triennio 2021-2023.

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

In questa sezione sono rappresentate le poste di utilizzo del fondo risorse decentrate la cui disciplina esula dall'attività negoziale integrativa (es. gli istituti del fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo nazionale e/o da contratti integrativi pregressi già formalizzati). Questa sezione rappresenta quindi la quantificazione delle poste non contrattate e/o non contrattabili del Fondo.

Non esistono per l'anno 2022 somme già vincolate in destinazione e pertanto sottratte alla contrattazione integrativa.

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 325.571,60        |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | 110.167,37        |
| WELFARE INTEGRATIVO       | 11.172,79         |
| <b>TOTALE</b>             | <b>446.911,76</b> |

Tale destinazione garantisce il rispetto dell'art. 57 comma 3 del CCNL Area delle Funzioni Locali 17.12.2020 in base al quale alla retribuzione di risultato deve essere destinata una quota delle risorse complessive in misura non inferiore al 15% delle stesse.

#### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2022

#### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo **zero** (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo **446.911,76 euro** (totale sezione II)

- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare  
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2022 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  
Il totale delle destinazioni di risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dirigente è pari a complessivi **446.911,76 euro** (totale sezioni I, II e III).

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Nulla da rilevare

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- **Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente. Non esiste, infatti, a livello contrattuale un vincolo specifico riguardante la copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con sole risorse stabili, non essendoci, a monte, come già segnalato, la suddivisione tra tipologie di risorse stabili e variabili.

La disciplina esistente per il personale dirigente, costituita dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020, prevede soltanto che le risorse decentrate del fondo devono essere annualmente e integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato e che al risultato deve essere destinato non meno del 15% delle risorse complessive.

- **Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

*Il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'ente garantisce "la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto riconoscendo alla performance individuale una quota rilevante del trattamento accessorio".*

La valutazione relativa all'anno 2022 verrà effettuata a consuntivo nell'anno 2023 ma, così come per gli anni passati, viene garantita una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento ed alla valorizzazione delle competenze.

Al fine di attestare la selettività nell'attribuzione degli incentivi economici viene di seguito riportato quanto fatto in relazione alla performance anno 2021.

Alla luce del bilancio d'esercizio 2021 approvato dal Consiglio il 26 aprile 2022, la "Struttura Permanente di Supporto all'OIV" ha predisposto la relazione indirizzata all'organo politico e all'OIV contenente le misurazioni necessarie alla valutazione della performance organizzativa di ente e del Segretario Generale per l'anno 2021. La relazione si fonda sui dati di consuntivo, sui monitoraggi del Settore "Progetti direzionali, sistemi di controllo interno e di gestione", nonché su audit dei dirigenti delle Aree su materie/attività di loro specifica competenza; riporta, in sintesi, l'avanzamento finale degli obiettivi di ente e del Segretario Generale.

Con riferimento agli obiettivi strategici di ente l'OIV, verificata la correttezza dei dati forniti dalla Struttura permanente, tenuto conto dei dati di consuntivo, ha con propria relazione del 22 maggio 2022 formulato la valutazione dell'ente da cui emerge che su 14 obiettivi, 10 sono stati raggiunti al 100%, uno al 96,76%, uno al 75,00%, uno al 99,02% e uno al 96,76%; la performance complessiva di ente, che risulta dalla media della misurazione dei singoli obiettivi strategici, si è attestata, dunque, al 97,80%. Quanto ai risultati sui singoli obiettivi strategici, ha evidenziato che la maggioranza degli indicatori individuati sono risultati al 31/12 pari o superiori al valore target previsto ivi compresi quelli relativi alla qualità percepita dall'utenza camerale (es. soddisfazione sui servizi camerale e alla efficienza interna e incremento delle entrate).

Contestualmente, vista anche la documentazione relativa ai risultati raggiunti in base agli indicatori abbinati agli obiettivi – di ambito organizzativo e individuali - del Segretario Generale, ha formalizzato la proposta di valutazione del Segretario stesso. La proposta di valutazione espressa è al netto dei comportamenti organizzativi la cui valutazione, che incide per il 20%, come previsto nel sistema di valutazione è rimessa al Presidente e alla Giunta.

Successivamente, la Giunta con deliberazione del 31 maggio 2022 ha condiviso e preso atto della valutazione della performance dell'ente e, aderendo alla proposta di valutazione formulata dall'OIV per quanto di competenza, ha effettuato la valutazione della performance del Segretario Generale.

In base a quanto previsto dal sistema di valutazione si è proceduto, quindi, alla valutazione dei dirigenti e di tutto il restante personale. In una logica di continuità dal 2002, è stata confermata una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze.

In data 14 giugno 2022 la Giunta ha approvato la Relazione sulla performance, documento nel quale sono stati illustrati i risultati organizzativi e individuali raggiunti in applicazione del sistema di valutazione. La relazione, dopo una breve descrizione del contesto esterno ed interno nel quale l'ente ha operato nel corso del 2021 nonché sull'impiego delle risorse, si sofferma sugli specifici risultati ottenuti; in particolare sono presentati i risultati di insieme dell'annualità, i risultati di dettaglio dei singoli obiettivi strategici, quelli delle Aree organizzative e degli obiettivi individuali presenti nell'albero della performance. È stata pre-validata dall'OIV in data 10 giugno 2022 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione definitiva avvenuta in data 16 giugno 2022. La Relazione sulla performance e la conferma di validazione dell'OIV, unitamente al successivo pagamento, nel mese di giugno, dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, hanno chiuso il ciclo della performance riferito all'anno 2021.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale dirigente nel corso dell'anno, emerge che tutti hanno ottenuto una valutazione massima che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale ed in particolare, in ordine crescente: 93,87/100 – 93,59/100 – 93,68/100 – 97,78/100.

- **Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Parte non pertinente per il personale dirigente.

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

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo di costituzione delle risorse decentrate anno 2022 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021.

| <b>COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE**</b>                         |                  |                    |                                 |                   |
|--|------------------|--------------------|---------------------------------|-------------------|
|  | <b>ANNO 2022</b> | <b>ANNO 2021**</b> | <b>differenza<br/>2022-2021</b> | <b>ANNO 2016*</b> |
| <b>RISORSE STABILI</b>   | 258.294,60       | 258.294,60         | -                               | 555.526,60        |
| <b>RISORSE VARIABILI</b>   | 279.743,93       | 308.839,70         | - 29.095,77                     | 46.230,95         |
| <b>DECURTAZIONI</b>  | -91.126,77       | -91.126,77         | -                               | -204.962,43       |
| <b>TOTALE RISORSE DECENTRATE<br/>SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b> | 446.911,76       | 476.007,53         | -29.095,77                      | 396.795,12        |

\*La colonna relativa all'anno 2010 prevista dallo schema RGS della circolare 25/2012 viene sostituita con l'anno 2016 divenuto il nuovo anno di riferimento ai fini delle decurtazioni delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017.

\*\*Il confronto tra le risorse delle due annualità considerate viene effettuato sui totali delle sezioni previste nella presente relazione e non sulle singole voci di dettaglio in quanto la disciplina di riferimento per la costituzione del Fondo a partire dall'anno 2021 è stata completamente revisionata ad opera dell'art. 57 CCNL 17.12.2020 e pertanto non risulta raffrontabile con la precedente.

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate. Anno 2022 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2021.

| DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE   |            |            |                         |                             |
|---|------------|------------|-------------------------|-----------------------------|
|   | ANNO 2022  | ANNO 2021  | differenza<br>2022-2021 | ANNO 2010<br>(per memoria)* |
| <b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>        |            |            |                         |                             |
| Retribuzione di risultato   | -          | 28.317,84  | -28.317,84              |                             |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b> | -          | 28.317,84  | -28.317,84              |                             |
| <b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>            |            |            |                         |                             |
| Retribuzione di posizione   | 325.571,60 | 325.571,60 | -                       |                             |
| Retribuzione di risultato   | 110.167,37 | 110.133,20 | +34,17                  |                             |
| Welfare integrativo   | 11.172,79  | 11.984,89  | -812,10                 |                             |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>     | 446.911,76 | 447.689,69 | -777,93                 |                             |
| <b>(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>                            |            |            |                         |                             |
| Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021                            | -          | -          | -                       |                             |
| <b>TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE</b>                     | -          | -          | -                       |                             |
| <b>DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>            |            |            |                         |                             |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa               | -          | 28.317,84  | -28.317,84              |                             |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa                   | 446.911,76 | 447.689,69 | -777,93                 |                             |
| (eventuali) destinazioni ancora da regolare                                   | -          | -          | -                       |                             |
| <b>TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>     | 446.911,76 | 476.007,53 | -29.095,77              |                             |

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

##### *Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione*

L'Ente adotta un sistema di contabilità economica e patrimoniale, così come previsto dal D.P.R. 254/2005 "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio".

Le somme necessarie al finanziamento delle risorse decentrate sono garantite da appositi stanziamenti ricompresi nell'ambito del preventivo economico e del budget dirigenziale di competenza, ulteriormente dettagliati nell'ambito del mastro "Personale" in conti e sottoconti. Tali somme, opportunamente aggiornate durante l'anno con eventuali variazioni disposte in sede di assestamento al bilancio, costituiscono autorizzazione di spesa nei limiti degli stanziamenti previsti.

La gestione contabile del bilancio con specifico riferimento alle risorse decentrate per il personale dirigente avviene, sulla base del principio della competenza economica, movimentando i seguenti conti:

- sul conto 321004 "Retribuzione accessoria Dirigenti" viene imputato l'ammontare di retribuzione accessoria del personale dirigente a tempo indeterminato (rientrano pertanto la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato).
- sul conto 321005 "Riutilizzo retribuzione accessoria Dirigenti anni precedenti" vengono imputate le risorse non utilizzate dall'anno precedente che devono essere portate in aumento di quelle dell'anno successivo
- sul conto 321010 "Retribuzione accessoria Dirigente a tempo determinato" viene imputato l'ammontare di retribuzione accessoria del personale dirigente con contratto flessibile di lavoro finanziato con le risorse decentrate (rientrano pertanto la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato).

In aggiunta ai precedenti vengono movimentati anche ulteriori conti per accogliere gli oneri riflessi e l'Irap:

- sul conto 322000 "Oneri previdenziali ed assistenziali" vengono rilevati gli oneri riflessi a carico dell'ente conteggiati sull'ammontare complessivo delle retribuzioni del personale in servizio a tempo indeterminato, comprensive anche di quelle di natura accessoria finanziate con le risorse decentrate (contributi ex cpdel, enpdep, inail: totale 24,2465%)
- sul conto 322004 "Oneri previdenziali ed assistenziali dipendenti a tempo determinato" vengono rilevati gli oneri riflessi a carico dell'ente conteggiati sull'ammontare complessivo delle retribuzioni del personale in servizio con contratto flessibile di lavoro, comprensive anche di quelle di natura accessoria finanziate con le risorse decentrate (contributi ex cpdel, enpdep, inail, aspi: totale 25,8565%)
- sul conto 327017 "Imposte" viene rilevata l'Irap conteggiata sull'ammontare complessivo delle retribuzioni del personale in servizio a tempo indeterminato, comprensive anche di quelle di natura accessoria finanziate con le risorse decentrate (Irap 8,5%)
- sul conto 327025 "Imposte e tasse dipendenti a tempo determinato" viene rilevata l'Irap conteggiata sull'ammontare complessivo delle retribuzioni del personale in servizio con contratto flessibile di lavoro, comprensive anche di quelle di natura accessoria finanziate con le risorse decentrate (Irap 8,5%).

Al termine dell'esercizio tutte le somme afferenti alle risorse decentrate non ancora pagate rispetto all'ammontare costituito saranno imputate come costo di competenza dell'anno nei rispettivi conti di bilancio sopra esaminati e, con il metodo contabile della partita doppia, è stato contestualmente valorizzato per il medesimo ammontare il conto 244003 "Debiti per risorse decentrate" nell'ambito dello Stato Patrimoniale.

I pagamenti che saranno perfezionati soltanto l'anno successivo con riguardo alle competenze dell'anno di riferimento, (a titolo esemplificativo, il riconoscimento degli istituti premiali che può essere attivato soltanto a consuntivo al termine delle necessarie procedure di valutazione) comportano la riduzione del debito verso i dipendenti per risorse decentrate.

A conclusione di tutte le operazioni di pagamento riferite all'anno di competenza delle risorse decentrate, le somme che saranno ancora valorizzate nel conto 244003 "Debiti per risorse decentrate" rappresenteranno le cosiddette "Risorse non utilizzate dall'anno precedente" opportunamente da depurare delle poste che per previsione normativa e/o contrattuale non possono essere portate all'anno successivo.

**Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)**

Di seguito viene data evidenza del fatto che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente, rappresentato dall'ammontare complessivo delle risorse per l'anno 2021, non è stato superato dal relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'ente.

**RISPARMI RISORSE DECENTRATE 2021 CHE INTEGRANO QUELLE DELL'ANNO 2022  
PERSONALE DIRIGENTE**

|   | <b>DESTINAZIONI<br/>2021</b> | <b>SOMME PAGATE</b> | <b>RISPARMI<br/>MALATTIA NON<br/>UTILIZZABILI ai<br/>sensi dell'art. 71<br/>DL 112/2008<br/>convertito in L<br/>133/2010</b> | <b>SOMME DA<br/>MANDARE IN<br/>ECONOMIA</b> | <b>RISPARMI<br/>2021</b> |
|---|------------------------------|---------------------|--|---|--------------------------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE                                       | 325.571,60                   | 325.571,59          |  | 0,01  | -                        |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO                                       | 110.133,20                   | 106.102,65          |  | 4.030,55                                    | -                        |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO<br>arretrati risultato 2018-2019-2020 | 28.317,84                    | 28.149,72           |  | 168,12                                      | -                        |
| WELFARE INTEGRATIVO   | 11.984,89                    |                     |  |   |                          |
| <b>TOTALE</b>   | <b>476.007,53</b>            | <b>431.674,24</b>   | <b>-</b>   |   | <b>-</b>                 |

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

L'importo complessivo del fondo retribuzione di posizione e di risultato come esposto nel Modulo I risulta interamente imputato a bilancio 2022, come esposto nella relazione tecnico-finanziaria del 23 giugno 2022.

Si precisa che l'ammontare di risorse aggiuntive discrezionali reso disponibile dalla Giunta con deliberazione del 30 maggio 2023 ha già trovato la necessaria copertura nell'ambito del bilancio d'esercizio 2022 e che la quota parte del fondo risorse decentrate non ancora pagato a fine anno 2022, considerato entro i limiti del 2016, è stato accantonato, con determinazione n. 2023000049 del 6 marzo 2023, al conto 244003 - Debiti per risorse decentrate nell'ambito delle scritture di chiusura del bilancio 2022.

Torino, 1° giugno 2023

## VERBALE N. 04/2023

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto dai signori GUIDA dott. Mario – Presidente, DEL CASALE dott.ssa Enrica e DELFINO dott. Paolo, si è riunito il giorno 17 luglio 2023 alle ore 15:00 in una sala del piano nobile di Palazzo Birago per analizzare i seguenti argomenti all’o.d.g.:

- 1) (...)
- 2) (...)
- 3) (...)
- 4) **Fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Camera di Commercio di Torino: conferma costituzione e destinazione definitiva anno 2022;**
- 5) (...)

(...)

### 4) Relativamente al punto 4. Il Collegio

- dato atto che in data 15 giugno 2023 il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti ha verificato l’integrazione della relazione tecnico-finanziaria inviata in data 1° giugno 2023 per la chiusura definitiva del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022 del personale dirigente fornendo per le vie brevi parere favorevole;
- considerato che il Collegio in data odierna ha esaminato collegialmente quanto segue:
  - l’integrazione della relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente dell’anno 2022;
  - preso atto della conferma definitiva delle risorse di cui all’art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17 dicembre 2020, a titolo di somme connesse all’applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell’art. 60, per l’importo di 46.078,80 euro, così come già quantificate in sede di costituzione del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente con determinazione n. 139/A-SG del 14 luglio 2022;
  - preso atto della conferma dell’integrazione di risorse aggiuntive discrezionali, ai sensi dell’art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 21.5.2018 che rimanda all’art. 57 comma 2 lett. e) CCNL 17.12.2020, autorizzata dalla Giunta con deliberazione del 30 maggio 2023 nell’importo massimo consentito, quantificato a seguito dell’accertato positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell’Ente dell’anno 2022 ed in relazione al prospetto di correlazione già approvato con deliberazione di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019, successivamente confermato con deliberazione n. 115 del 15 giugno 2021 e da ultimo, sino ad eventuale diversa decisione, con la deliberazione n. 231 del 21 dicembre 2021, nonché nel rispetto del limite 2016 di cui all’art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017;
- riepilogata, pertanto, la definitiva costituzione del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell’anno 2022 che risulta essere così composto:

| RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE         |                   |
|--|-------------------|
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | 258.294,60        |
| Risorse variabili                                      | 279.743,93        |
| Decurtazioni   | -91.126,77        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>446.911,76</b> |

- vista la conformità della costituzione del fondo 2022 alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- vista l'integrale copertura nel bilancio 2022 dell'importo complessivo del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente

esprime parere favorevole in ordine alla costituzione del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022.

**(...)**

La riunione termina alle ore 17:00.

GUIDA dott. Mario

DEL CASALE dott.ssa Enrica

DELFINO dott. Paolo