



**INTEGRAZIONE**  
**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**  
**AGGIORNATA IL 6 SETTEMBRE 2021**  
**SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE**  
**DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2021**  
**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 14 giugno 2021 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione provvisoria del fondo risorse decentrate per il personale dirigente dell'anno 2021, sulla base della relazione tecnico-finanziaria predisposta in data 21 maggio 2021.

Successivamente tale relazione è stata aggiornata in data 6 settembre 2021 alla luce del chiarimento fornito dall'Aran con parere AFL33 in ordine alla quantificazione dell'incremento di cui all'art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020 e il Collegio dei Revisori dei Conti si è espresso con parere positivo in data 13 settembre 2021.

La relazione illustrativa redatta a corredo dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del triennio 2021-2023 del personale dirigente è stata sottoposta alla certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti che ha rilasciato il proprio parere positivo in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio in data 29 novembre 2021.

Nel presente documento viene integrata la parte tecnico-finanziaria 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 provvisoria 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. 123/A-SG del 18 giugno 2021, ed in particolare la conferma dell'introito accertato in data 9 maggio 2022 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 2021
- la conferma dell'integrazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'anno 2021 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. 123/A-SG del 18 giugno 2021, a fronte del positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente dell'anno 2021 ed in relazione al prospetto di correlazione approvato con deliberazione di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019, come autorizzata dalla Giunta con deliberazione n. 92 del 31 maggio 2022.

## **INTEGRAZIONE RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL 6 SETTEMBRE 2021**

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

Essendo già stata predisposta la relazione tecnico-finanziaria in sede di costituzione del fondo decentrato anno 2021, si rimanda per le parti di pertinenza alla relazione del 6 settembre 2021 (v. verbale Collegio Revisori dei Conti del 13 settembre 2021).

La quantificazione provvisoria del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 del personale dirigente è stata effettuata con determinazione n. 123/A-SG del 18 giugno 2021, successivamente aggiornata con determinazione n. 181/A-SG del 21 settembre 2021, per l'importo complessivo di 476.007,53 euro, comprensivo dell'importo una-tantum di 28.317,84 euro destinato a liquidare gli arretrati di retribuzione di risultato degli anni 2018, 2019 e 2020, sulla base dei medesimi criteri e delle valutazioni della performance risultanti per ciascun anno.

Di seguito vengono aggiornate le sole sezioni 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 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 in dicato 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 2021 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 passato, 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"*.

E' 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 A-SG n. 219 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 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.

CCNL 17.12.2020		
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 **300.622,88 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 l'anno 2021 un'ulteriore voce da non assoggettare al Limite 2016 è quella di cui all'art. 57 comma 2 lett. b) relativa alle risorse previste da disposizioni di legge, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 870 della L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) di seguito riportato:

*"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo".*

La certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita con verbale n. 4 del 26 aprile 2021 per un ammontare complessivo dei risparmi dei buoni pasto di tutto il personale dell'Ente pari a 57.013,76 euro. La quota riferibile al solo personale dirigente è pari a 812,97 euro.

Per quanto concerne invece 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 2021 in sede di costituzione provvisoria 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 42.311,67 euro (56.210,00 - 13.898,33), in aggiunta all'importo di 3.732,09 euro quale ex indennità pubblicazioni del Segretario Generale, per un totale complessivo di 46.043,76 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 30 marzo 2022 ha approvato il bilancio d'esercizio 2021, 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 2022 e che il suddetto compenso è stato effettivamente introitato dalla Camera di commercio di Torino in data 9 maggio 2022.

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 2021 le risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. d) del CCNL 17 dicembre 2020 già quantificate in sede di costituzione provvisoria del fondo in 46.043,76 euro.

Con deliberazione di Giunta n. 115 del 15 giugno 2021 è stata autorizzata l'integrazione del fondo con risorse autonomamente stanziare dall'Ente, ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. e) CCNL 17/12/2020, per un importo massimo di 235.000,00 euro, 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, 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 nel valutare le condizioni legittimanti tale integrazione ha altresì considerato 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.

L'esatto ammontare viene quantificato e reso disponibile all'interno del fondo retribuzione di posizione e di risultato a consuntivo, nella misura e in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente, approvati con deliberazione n. 214 del 15 dicembre 2020, dettagliati altresì nel Piano Performance e rendicontati nella Relazione Performance, come da prospetto sotto riportato di correlazione approvato con deliberazione di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019 e richiamato nella deliberazione sopra citata:

% 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%

La Giunta, con deliberazione n. 92 del 31 maggio 2022, ha accertato il positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente dell'anno 2021 in misura pari al 97,80% 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.

L'incremento di cui all'art. 57 comma 2 lett. e) definitivamente riconosciuto può infatti essere effettivamente inserito nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente soltanto nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017 (Limite 2016) e pertanto deve essere pari a 233.665,13 euro, come si evince dal seguente prospetto:

Ammontare voci accessorie assoggettate al limite, così composto: 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
Totale ammontare voci accessorie personale dirigente assoggettate al limite	B	391.090,55
Limite 2016 personale dirigente	C	389.755,68
Eccedenza integrazione art. 57 c.2 lett. e) CCNL 17.12.2020	D=B-C	1.334,87
<b>INTEGRAZIONE MASSIMA Art. 57 c. 2 lett. e) CCNL 17.12.2020 A CONCORRENZA DEL LIMITE 2016</b> (235.000,00 - 1.334,87 = 233.665,13)	<b>A-D</b>	<b>233.665,13</b>

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.

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.

Per l'anno 2021 si ritiene, anche sulla base delle indicazioni in tal senso fornite dal Collegio dei revisori dei Conti con verbale n. 3/2021 del 26 marzo 2021, di considerare in tale voce l'importo derivante dall'incremento contrattuale di cui all'art. 56, comma 1 CCNL 17.12.2020 (1,53% monte salari dirigenza 2015) relativo alla quota residua di risorse da destinare a retribuzione di risultato degli anni 2018, 2019 e 2020, pari a 28.317,84 euro (9.439,28 x 3 anni), che integra una tantum il fondo dell'anno 2021 e che sarà utilizzata per liquidare gli arretrati contrattuali di risultato sulla base dei medesimi criteri e delle valutazioni della performance risultanti per ciascun anno considerato.

Di seguito si riporta il dettaglio delle voci di finanziamento di natura variabile riferite all'anno 2021:

<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. (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) Art. 57 c. 4	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 i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. Le Camere di commercio possono stanziare le suddette 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.	233.665,13
<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	812,97
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	46.043,76
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	28.317,84
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>75.174,57</b>
<b>TOTALE</b>		<b>308.839,70</b>

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

Per giungere a determinare il totale delle risorse decentrate per l'anno 2021 occorre apportare all'importo complessivo delle risorse decentrate al momento quantificato in 557.978,54 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 2021, 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 2021 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>	-

La decurtazione complessiva delle risorse decentrate per l'anno 2021 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: **308.839,70 euro** (totale sezione II)
- Totale Fondo sottoposto a certificazione: il totale delle risorse decentrate per l'anno 2021 del personale dirigente è pari a complessivi **476.007,53 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

Si fa presente che in base al nuovo CCNL Area Dirigenza Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 gli Enti con più di 3 dirigenti in servizio sono tenuti a svolgere la contrattazione integrativa sulle materie individuate dal contratto medesimo.

Si rimanda alla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del 26 ottobre 2021 redatta a corredo dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo d'integrazione del triennio 2021-2023, che è stata sottoposta alla certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 29 novembre 2021.

A completamento di quanto già illustrato in quella sede, tenuto conto delle successive integrazioni del fondo risorse decentrate come illustrate nel Modulo I, viene di seguito aggiornata la destinazione delle risorse disponibili sulla base dei criteri generali di ripartizione contenuti nel citato contratto collettivo integrativo sottoscritto il 1° dicembre 2021.

La destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 verrà effettuata nel rispetto dei criteri generali di ripartizione previsti dall'ipotesi di accordo del 22 ottobre 2021, come sottoscritta definitivamente il 1° dicembre 2021, e riportati nella parte illustrativa della relazione.

Le risorse decentrate per l'anno 2021 quantificate per il personale dirigente sono pari a 476.007,53 euro.

Una parte delle suddette risorse, pari a 28.317,84 euro, risulta non disponibile per la contrattazione decentrata in quanto relativa all'importo una-tantum derivante dal rinnovo contrattuale del CCNL 17/12/2020 che risulta già destinato a liquidare gli arretrati di retribuzione di risultato degli anni 2018, 2019 e 2020, sulla base delle valutazioni della performance risultanti per ciascun anno.

Le risorse disponibili alla contrattazione, pari a 447.689,69 euro, verranno ripartite in applicazione dei criteri richiamati nella relazione illustrativa nel seguente modo:

- Retribuzione di posizione: 325.571,60 euro
- Retribuzione di risultato: 110.133,20 euro
- Welfare integrativo: 11.984,89 euro (\*)

(\*) Al welfare integrativo è destinato il 2,5% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente assunto al netto dei risparmi buoni pasto anno 2020 che vengono aggiunti per il solo anno 2021  $(447.689,69 - 812,97) * 2,5\% = 11.171,92$ ;  $11.171,92 + 812,97 = 11.984,89$ ).

Tale destinazione garantisce il rispetto dell'art. 57 comma 3 del CCNL Area delle Funzioni Locali 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 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.

Per l'anno 2021 le risorse appostate a titolo di risparmi derivanti da anni precedenti, art. 57 c. 3 CCNL 17.12.2020 per 28.317,84 euro, sono da considerarsi vincolate a liquidare gli arretrati contrattuali di retribuzione di risultato relativi agli anni 2018, 2019 e 2020 sulla base delle valutazioni della performance risultanti per ciascun anno considerato.

Conseguentemente, le risorse effettivamente disponibili per la contrattazione collettiva integrativa sono determinate decurtando dall'ammontare complessivo del fondo costituito le somme già vincolate di cui sopra:

Totale Fondo risorse decentrate	476.007,53
- 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.	- 28.317,84
<b>Risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa</b>	<b>447.689,69</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	325.571,60
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	110.133,20
WELFARE INTEGRATIVO	11.984,89
<b>TOTALE</b>	<b>447.689,69</b>

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

Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021

## 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  
**28.317,84 euro** (totale sezione I)
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo  
**447.689,69 euro** (totale sezione II)
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare  
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021 (totale sezione III)
- Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione  
Il totale delle destinazioni provvisorie di risorse decentrate per l'anno 2021 del personale dirigente è pari a complessivi **476.007,53 euro** (totale sezioni I, II e III).

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

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

## 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 2021 verrà effettuata a consuntivo nell'anno 2022 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 2020.

Alla luce del bilancio d'esercizio 2020 approvato dal Consiglio il 27 aprile 2021, 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 2020. 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 14 maggio 2021 formulato la valutazione dell'ente che è risultata pari al 95% per l'obiettivo 1 e al 100% per gli obiettivi da 2 a 12; la performance complessiva di ente, che risulta dalla media della misurazione dei singoli obiettivi strategici, si attesta dunque al 99,59%. Quanto ai risultati sui singoli obiettivi strategici ha evidenziato che "la maggioranza degli indicatori individuati risultano al 31/12 pari o superiori al valore target previsto ivi compresi quelli relativi alla qualità percepita dall'utenza camerale (es. soddisfazione sui servizi camerali), alla salute organizzativa e alla efficienza interna (es. riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche grazie all'impiego di provvedimenti automatici, Indicatore di margine dell'equilibrio economico dei proventi correnti, tasso di assenteismo che anche nel 2020 si mantiene nel target). Non risulta invece pienamente raggiunto il rapporto oneri correnti/proventi correnti anche alla luce degli effetti prodotti sulle entrate e sulle spese dal Covid19".

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 18 maggio 2021 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 15 giugno 2021 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 2020 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. E' stata pre-validata dall'OIV in data 14 giugno 2021 e nuovamente sottoposta allo stesso,

successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione definitiva avvenuta in data 17 giugno 2021. 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 2020.

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: 95,72/100 - 96,34/100 - 98,41/100 - 99,80/100.

- **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 2021 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2020.

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE**				
	ANNO 2021	ANNO 2020**	differenza 2021-2020	ANNO 2016*
RISORSE STABILI	258.294,60	476.366,99	-218.072,39	555.526,60
RISORSE VARIABILI	308.839,70	50.717,30	+258.122,40	46.230,95
DECURTAZIONI	-91.126,77	-91.126,77	-	-204.962,43
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>	<b>476.007,53</b>	<b>435.957,52</b>	<b>+40.050,01</b>	<b>396.795,12</b>

\*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 2021 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2020.

DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE				
	ANNO 2021	ANNO 2020	differenza 2021-2020	ANNO 2010 (per memoria)*
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Retribuzione di risultato	28.317,84	-	28.317,84	
<b>TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>	<b>28.317,84</b>	<b>-</b>	<b>28.317,84</b>	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA				
Retribuzione di posizione	325.571,60	323.933,60	1.638,00	
Retribuzione di risultato	110.133,20	112.023,92	-1.890,72	
Welfare integrativo	11.984,89	-	11.984,89	
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	447.689,69	435.957,52	11.732,17	
(eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE				
Parte non pertinente con riferimento all'anno 2021	-	-	-	
TOTALE (eventuali) DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE	-	-	-	
DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	28.317,84	-	28.317,84	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	447.689,69	435.957,52	11.732,17	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	
TOTALE DESTINAZIONI RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	476.007,53	435.957,52	40.050,01	

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

L'importo complessivo del fondo retribuzione di posizione e di risultato come esposto nel Modulo I risulta interamente imputato a bilancio 2021, come esposto nella relazione tecnico-finanziaria aggiornata da ultimo il 6 settembre 2021.

Si precisa che l'ammontare di risorse aggiuntive discrezionali reso disponibile dalla Giunta con deliberazione n. 92 del 31 maggio 2022 ha già trovato la necessaria copertura nell'ambito del bilancio d'esercizio 2021 e che la quota parte del fondo risorse decentrate non ancora pagato a fine anno 2021, considerato entro i limiti del 2016, è stato accantonato, con determinazione n. 51/A-SG del 10 marzo 2022, al conto 244003 – Debiti per risorse decentrate nell'ambito delle scritture di chiusura del bilancio 2021.

Torino, 31 maggio 2022

## VERBALE N. 04/2022

Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto dai signori GUIDA dott. Mario – Presidente in presenza, DEL CASALE dott.ssa Enrica in presenza e DELFINO dott. Paolo in videoconferenza, si è riunito il giorno 11 luglio 2022 alle ore 14:30 in una sala del piano nobile di Palazzo Birago per analizzare i seguenti argomenti all'o.d.g.:

1) (...)

**2) Fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Camera di Commercio di Torino: costituzione definitiva anno 2021;**

3) (...)

4) (...)

5) (...)

(...)

### **2) Relativamente al punto 2. Il Collegio**

- dato atto che in data 13 giugno 2022 il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti ha verificato insieme al Responsabile del settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali l'integrazione della relazione tecnico-finanziaria inviata in data 31 maggio 2022 per la chiusura definitiva del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 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 2021;
  - 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 46.043,76 euro, così come già quantificate in sede di costituzione provvisoria del fondo retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente con determinazione n. 123/A-SG del 18 giugno 2021, successivamente aggiornata con determinazione n. 181/A-SG del 21 settembre 2021;
  - 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 n. 92 del 31 maggio 2022 nell'importo massimo consentito, quantificato a seguito dell'accertato positivo raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente dell'anno 2021 ed in relazione al prospetto di correlazione già approvato con deliberazione

di Giunta n. 210 del 16 dicembre 2019 per il personale non dirigente e confermato anche per i dirigenti con deliberazione n. 115 del 15 giugno 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 2021 che risulta essere così composto:

RISORSE DECENTRATE SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	258.294,60
Risorse variabili	308.839,70
Decurtazioni	-91.126,77
TOTALE	476.007,53

- vista la conformità della costituzione del fondo 2021 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 2021 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 2021.

(...)

La riunione termina alle ore 16:00.

Dott. Mario Guida

Dott.ssa Enrica Del Casale

Dott. Paolo Delfino