

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI MASSA - CARRARA

Determinazione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza anno 2021

Relazione illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Amministrazione non è obbligata alla sottoscrizione del contratto decentrato ai sensi dell'art. 44 del CCNL del personale dirigente dell'Area delle Funzioni locali sottoscritto in data 17.12.2020 in quanto Ente con meno di 3 dirigenti.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte non pertinente (si vedano osservazioni in calce al presente modulo)
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Quantificazione delle risorse e destinazione delle stesse
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La certificazione sarà richiesta al Collegio dei Sindaci Revisori successivamente all'approvazione della presente relazione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 58 del 28 giugno 2011; Monitoraggio sull'attuazione del programma per la trasparenza e aggiornamento 2012 del piano triennale ex art. 11 D.Lgs 150/2009 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 41 del 27 aprile 2012. Monitoraggio sull'attuazione del programma della trasparenza e aggiornamenti nel 2012 e nel 2013 del piano triennale ex art. 11 D.Lgs 150/2009 approvati con deliberazioni della Giunta camerale n. 41 del 27 aprile 2012 e n. 37 del 28 marzo 2013. Approvazione del piano triennale 2013 – 2015 di prevenzione della corruzione con deliberazione della Giunta camerale n. 38 del 28 marzo 2013 e monitoraggio come da deliberazione della Giunta Camerale n. 137 del 22 novembre 2013. Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2014 – 2016 con deliberazione della Giunta camerale n. 9 del 31 gennaio 2014 e monitoraggio come da attestazione dell'OIV del 31 dicembre 2014. Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2015 – 2017 con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 29 gennaio 2015 (verbale OIV n. 1 del 29 gennaio 2015). Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2016 – 2018 con deliberazione della Giunta camerale n. 19 del 29 gennaio 2016 (verbale OIV n. 1 del 29 gennaio 2016). Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2017 – 2019 con delibera della Giunta camerale n. 21 del 31 gennaio 2017 (verbale OIV n. 1 del 30 gennaio 2017) Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2018 – 2020 con delibera della Giunta camerale n. 9 del 30 gennaio 2018 (verbale OIV n. 1 del 30 gennaio 2018) Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2019 – 2021 con delibera della Giunta camerale n. 10 del 31 gennaio 2019 (la proposta del Piano predisposta dal Segretario Generale è stata inviata, conformemente alle linee di indirizzo ANAC, all'OIV in data 29/01/2019). Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2020 – 2022 con delibera della Giunta camerale n. 5 del 30 gennaio 2020 (verbale OIV n. 1 del 27 gennaio 2020). Approvazione del piano anticorruzione e del piano trasparenza 2021 – 2023 con determinazione del Commissario Straordinario n.21 del 30 marzo 2021.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Tutti i documenti citati in precedenza, compresa la Relazione della Performance 2011, sono stati pubblicati sul sito della Camera di Commercio di Massa – Carrara www.ms.camcom.it Nel 2012 si è svolta la prima giornata della Trasparenza durante la quale è stata presentata agli stakeholder della Camera la Relazione sulla Performance e i risultati conseguiti dall'Ente nel 2011. Nel 2013 e nel 2014 è stata ripetuta la giornata della Trasparenza. Nel 2015 è stata realizzata il 26/11/2015. Nel 2016 è stata realizzata il 28/10/2016. Nel 2017 è stata realizzata il 7/11/2017. Nel 2018 è stata realizzata il 20/11/2018. Nel 2019 è stata realizzata il 15/11/2019. Nel 2020 non è stata realizzata causa organi decaduti e pandemia.</p> <p>La Relazione della Performance 2011 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 in data 3 luglio 2012. Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 62 del 28 giugno 2012 a seguito relazione dell'OIV in data 19 aprile 2012 La Relazione della Performance 2012 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 16 settembre 2013. Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 75 del 5 luglio 2013 di ratifica della determinazione del presidente n. 7 del 28/6/2013. La Relazione della Performance 2013 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 17 luglio 2014. Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 44 del 24/6/2014. La Relazione della Performance 2014 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 4 agosto 2015.</p>
--	--	--

	<p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 60 del 30/6/2015. La Relazione della Performance 2015 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 7/6/2016, verbale n. 8.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 89 dell'8/6/2016. La Relazione della Performance 2016 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 25/5/2017, verbale n. 6.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 69 del 9/6/2017. La Relazione della Performance 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 in data 14/06/2018, verbale n. 8.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 61 del 25/05/2018. La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 con documento di validazione datato 7 giugno 2019.</p> <p>Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 41 del 28/05/2019. La Relazione della Performance 2019 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 con documento di validazione datato giugno 2020 – verbale n.4 del 19/06/2020. Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 21 del 28/05/2020.</p> <p>La Relazione della Performance 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 con documento di validazione datato giugno 2021 – verbale n.6 del 15/06/2021. Approvata dal Commissario straordinario con determinazione n. 32 del 23/06/2021.</p>
--	--

Eventuali osservazioni: la presente relazione viene redatta ai soli fini della certificazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021 senza che la determinazione dello stesso nonché il suo utilizzo accedano ad alcuna forma di contrattazione/concertazione specifica poiché tutti gli elementi risultano determinati da contratti collettivi, disposizioni di legge o dall'esito di procedure di concertazione precedenti.

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Parte non pertinente (si vedano le osservazioni in calce al modulo 1)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente

C) effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta n. 4 del 31 gennaio 2019 ed aggiornato con deliberazione della Giunta n. 29 del 26 giugno 2020, preventivamente validato dall'O.I.V. e pubblicato sul sito camerale.

In particolare la valutazione della performance individuale si sviluppa su più dimensioni:

Segretario Generale e Dirigenza d'Area		
	Descrizione ambiti di valutazione	Peso
A	Performance di Ente	50%
B	Performance ambito organizzativo	0%
C	Obiettivi individuali	30%
D	Comportamento e competenze	20%

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente (istituto non applicabile alla dirigenza)

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La Camera di Commercio di Massa – Carrara pur non essendo obbligata alla sottoscrizione del contratto decentrato ai sensi dell'art. 44 del CCNL del personale dirigente dell'Area delle Funzioni locali sottoscritto in data 17.12.2020 in quanto Ente con meno di 3 dirigenti, ha comunque provveduto, al fine di declinare i propri obiettivi strategici, ad individuare quattro prospettive di performance, secondo la metodologia BSC (Balanced Score Card).

Le stesse si presentano come gli ambiti sui quali orientare l'azione camerale nel rispetto della multidimensionalità della stessa e forniscono inoltre la base di articolazione della mappa strategica dell'Ente:

- Tessuto economico locale – prospettiva orientata a misurare il grado di soddisfazione del tessuto economico-sociale, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e degli utenti al fine di garantire la piena soddisfazione delle esigenze e delle aspettative.
- Economico-Finanziaria – prospettiva orientata al monitoraggio degli aspetti economico-finanziari in relazione alla programmazione strategica volta, quindi, a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio.
- Processi Interni – prospettiva orientata ad individuare il grado di efficienza ed efficacia con il quale l'ente gestisce e controlla i processi interni, mediante l'ottimizzazione di quelli esistenti e volta alla definizione di processi attraverso i quali perseguire gli obiettivi strategici.
- Crescita e Apprendimento – prospettiva volta alla valorizzazione delle potenzialità interne dell'ente per una crescita del personale in termini di competenze e motivazione, nonché al potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto.

Al fine di individuare un sistema in grado di garantire la misurazione, valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo del livello di performance atteso e realizzato, con successiva evidenziazione di eventuali scostamenti, si è provveduto alla costruzione del cruscotto degli indicatori necessario per la misurazione della strategia: una volta definiti gli obiettivi strategici si procede all'individuazione delle misure in grado di monitorare il loro grado di raggiungimento.

In tal senso, la realizzazione di un cruscotto di BSC implica la definizione di un sistema di indicatori integrato e bilanciato, appositamente individuato in funzione delle Aree Strategiche di sistema, raccordate con gli obiettivi strategici definiti nella RPP2021 e le Missioni e i Programmi di cui al decreto MEF 27.3.2013.

Al fine di garantire un monitoraggio continuo della performance dell'Ente, anche ai fini dell'individuazione degli interventi correttivi in corso di esercizio, gli indicatori individuati devono essere in grado di rappresentare tutte le azioni messe in atto dalle diverse aree camerali per il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati. Nella costruzione del cruscotto, contestualmente alla definizione degli indicatori, si è proceduto alla definizione dei target e degli intervalli di variazione grazie ai quali la Camera di Commercio di Massa – Carrara è in grado di rilevare lo scostamento tra i valori attesi e quelli effettivamente realizzati ed effettuare le opportune valutazioni.

La BSC rappresenta uno strumento in grado di integrare il processo di pianificazione strategica (a lungo termine) e il processo di programmazione e controllo (a medio termine). L'integrazione tra i due processi avviene attraverso la costruzione di BSC “a cascata”.

Il processo di “cascading” della BSC prevede che gli obiettivi definiti in sede di Pianificazione strategica siano declinati a cascata in specifici cruscotti di area nell'ambito dei quali si evidenziano le attività e gli obiettivi operativi su cui le diverse unità organizzative lavorano per perseguire gli obiettivi strategici dell'Ente.

Per ogni obiettivo operativo vengono illustrate le principali azioni da intraprendere ed individuati gli indicatori che ne esplicitano il risultato e il relativo target atteso. Attraverso il “cascading” i dirigenti e il personale delle diverse unità organizzative sono responsabilizzati verso il raggiungimento di obiettivi di breve termine utili, poiché collegati, al raggiungimento di obiettivi strategici di lungo periodo.

All'interno delle schede di *cascading* dallo strategico all'operativo alcuni obiettivi sono, per loro natura, di carattere trasversale a più aree e quindi l'obiettivo, l'indicatore e il target impatteranno sui cruscotti delle aree dell'Ente camerale. Il raggiungimento di tali obiettivi è connesso alla responsabilità delle aree organizzative sotto la responsabilità dei singoli dirigenti, nonché del Segretario Generale che ricopre ad interim le Aree dirigenziali vacanti..

Si rinvia al “Piano della *performance*” per un'analisi più dettagliata del processo, dei target e degli indicatori, al fine di non appesantire eccessivamente il presente documento.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

=====

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI MASSA – CARRARA

Determinazione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza anno 2021

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

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.

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.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di 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 85.964,49 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 83.843,71 euro, in quanto l'ulteriore ammontare di 2.120,78 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 D.L. 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".

Le risorse stabili sono suddivise 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

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, secondo lo schema riportato di seguito:

IMPORTO UNICO - Art. 57 comma 2 lett. a) CCNL 17.12.2020	
Risorse certe e stabili destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2020 Costituite con determinazione SG n. 88/2020 come certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 3 del 27/8/2020 (€ 83.843,71) = (€ 111.687,42 risorse stabili - € 27.843,71 decurtazioni consolidate dal 2017)	83.843,71
Incremento art. 56 comma 1 del CCNL 17.12.2020 corrispondente all'1,53% del monte salari relativo alla dirigenza dell'anno 2015. Il monte salari 2015 è stato determinato in € 138.613,00, secondo le indicazioni contenute nell'orientamento ARAN AFL26 utilizzando come fonte dei dati il conto annuale dell'anno di riferimento. 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").	2.120,78
Retribuzione individuale di anzianità (RIA) relativa al personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	0,00
Totale importo unico	85.964,49

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

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

Non vi sono incrementi

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 sono così determinate:

	Descrizione	Importo
Art. 57, c. 2 lett. b)	Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del dlgs 165/2001	0,00
Art. 57, c. 2 lett. c)	Retribuzione individuale di anzianità (RIA) non più corrisposta al personale cessato dal servizio 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)	0,00
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 oltretutto 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.	0,00
	Totale risorse variabili soggette al limite	0,00
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	48.958,71
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	0,00
	Totale risorse variabili non soggette al limite	48.958,71

Sezione III – Eventuali decurtazione 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 € 83.843,71, 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 (€ 83.843,71). 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:

Descrizione	Importo
Risorse fisse soggette al limite	83.843,71
Risorse variabili soggette al limite	0,00
Totale risorse soggette al limite	83.843,71
Limite anno 2016 fondo Dirigenza	83.843,71
Decurtazione	-

Si prevede possibile riduzione massima delle risorse a seguito riorganizzazione dell'Ente camerale dal 1° gennaio 2020 per incrementare le risorse degli incaricati di Posizione Organizzativa da parte della Giunta, per un importo non superiore a € 12.645,59

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo da sottoporre a certificazione

Descrizione	Importo
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	85.964,49
Totale risorse variabili	48.958,71
Totale	134.923,20

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo da sottoporre a certificazione

L'intero fondo risulta non disponibile per la contrattazione/concertazione in quanto:

- € 60.927,90 sono destinati a retribuzione di posizione della dirigenza in servizio, in base alla quantificazione effettuata in sede di conferimento degli incarichi nel tempo rivestiti, nonché per effetto di incrementi derivanti dai CCNL intervenuti successivamente;
- € 12.391,00 sono destinati a retribuzione di risultato (importo massimo erogabile a seguito di valutazione pienamente positiva) connesse alle funzioni primarie attribuite ai dirigenti in servizio;
- € 48.958,71 sono destinati per finanziare la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza e derivano dalla remunerazione dell'incarico di direttore Azienda Speciale ISR (eventualmente attribuibili alla dirigenza a titolo di retribuzione di risultato in base al vigente sistema di valutazione ovvero da acquisire al bilancio a titolo di economia qualora l'incarico venga svolto per l'intero anno da parte del Segretario generale);
- Stante il vincolo normativo riguardante il divieto di assunzione per l'Ente, le suddette risorse destinate alla dirigenza, costituenti un risparmio e potranno essere utilizzate ad incremento delle risorse delle P.O. nell'importo massimo di € 12.645,59, previa deliberazione della Giunta, come stabilito nel Bilancio preventivo 2021.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Voce non presente

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non residuano somme da destinare.

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

Descrizione	Importo
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	134.923,20
Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integr.	0,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	134.923,20

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

- a. 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 (istituto non applicabile alla dirigenza)
- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e l'indennità di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente (istituto non applicabile alla dirigenza)

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

Descrizione	Anno 2021	Anno 2020	Differenza 2021/2020	Anno 2016
Risorse stabili	85.964,49	83.843,71	+ 2.120,78	83.843,71
Risorse variabili	48.958,71	48.958,71	0	48.594,83
Totale risorse fondo dirigenza	134.923,20	132.802,42	+ 2.120,78	
Decurtazione per rispetto limite 2016	-	-	-	0,00
Totale risorse certificate	134.923,20	132.802,42	+ 2.120,78	132.438,54

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.

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità). Tali limiti risultano correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

Le risorse del fondo sono iscritte nel conto di bilancio denominato "competenze al personale" n. 3210, entro il Mastro "Personale" n. 320, come si evince dall'importo del costo del personale approvato con la Relazione Previsionale e Programmatica 2021.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

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 2020, non è stato superato dal relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'ente.

	DESTINAZIONE 2020	SOMME PAGATE	ARRETRATI CCNL	RISPARMI 2020
Retribuzione di posizione	€ 95.851,57	€ 60.518,40	€ 1.512,00	€ 33.821,17
Retribuzione di risultato	€ 16.914,98	€ 9.967,74	€ 5.082,33	€ 1.864,91
TOTALE	€ 112.766,55	€ 70.486,14	€ 6.594,33	€ 35.686,08

In verità i risparmi totali risultanti dal bilancio sono pari ad € 49.842,73, derivanti dall'importo sopra indicato oltre al residuo dell'importo (€ 14.156,65) già al netto di € 8.000,00 (dei potenziali € 12.645,59) attribuiti ad incremento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative.

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

Le risorse complessive del fondo della dirigenza per l'anno 2021, come sopra determinate, trovano integrale copertura nelle disponibilità del Mastro n. 3210 denominato "Competenze al personale" del budget 2020, come si evince dall'importo del costo del personale indicato negli schemi economici della Relazione Previsionale e Programmatica 2021 e già riportato nella Sezione I del presente Modulo IV. Gli oneri riflessi hanno trovato copertura negli ordinari stanziamenti di bilancio ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNL 27.2.1997.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Enrico Ciabatti)

Carrara, 11 novembre 2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Enrico Ciabatti

*Allegato sottoscritto con firma digitale ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.
Il presente allegato è pubblicato integralmente all'Albo informatico della C.C.I.A.A. di Massa-Carrara
ai sensi dell'art. 32 della Legge 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti*