

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

### **Determinazione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza Anno 2017**

#### **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 obbligata alla sottoscrizione del contratto decentrato ai sensi dell'art. 4 del CCNL comparto regioni e autonomie locali dirigenza 98/01 stipulato in data 23.12.99 in quanto Ente con meno di 5 dirigenti	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
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 (si vedano osservazioni in calce al presente modulo)	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	In corso di certificazione" da parte del Collegio dei Sindaci Revisori  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il "Piano della performance" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: a) Piano delle performance 2011 – 2013 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 31 gennaio 2011; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 135 del 20 dicembre 2011 b) Piano delle performance 2012 – 2014 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 27 gennaio 2012; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 53 del 22 aprile 2012 c) Piano delle performance 2013 – 2015 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 31 gennaio 2013; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 117 del 30 ottobre 2013 d) Piano delle performance 2014 – 2016 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 13 del 31 gennaio 2014; Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 83 del 30 ottobre 2014 e) Piano delle performance 2015 – 2017 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 8 del 29 gennaio 2015 f) Piano delle performance 2016 - 2018 approvato con delibera della Giunta camerale n. 17 del 29 gennaio 2016.  E' inoltre stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, validato dall'OIV, con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 31 gennaio 2011. Ultimo aggiornamento: deliberazione della Giunta camerale n. 124 del 30 ottobre 2013
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: a) 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

		<p>camerale n. 41 del 27 aprile 2012.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) 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.</p> <p>d) 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.</p> <p>e) 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).</p> <p>f) 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).</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 <a href="http://www.ms.camcom.it">www.ms.camcom.it</a> 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 e nel 2016 il 28/10/2016.</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. 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 _____ Approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 89 dell'8/6/2016. Sono in corso le operazioni propedeutiche per la validazione da parte dell'OIV della Relazione della Performance 2016.</p>
<p><b>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 2016 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.</b></p>		

**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

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione (Segretario Generale + Dirigente)	60.518,40 + 11.533,17
Retribuzione di risultato	11.792,14
Risorse da terzi	48.594,83
Totale	132.438,54

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. 6 del 31 gennaio 2011, preventivamente validato dall'O.I.V. (verbale n. 1 del 26 gennaio 2011) 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	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (Ente, Area ed individuali)	60%
B	Valutazione di competenze e capacità	40%

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. 4 del CCNL comparto regioni ed autonomie locali dirigenza 98/01 stipulato in data 23.12.99 in quanto Ente con meno di 5 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 della mappa strategica.

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 tre aree dell'Ente camerale. Il raggiungimento di tali obiettivi è connesso alla responsabilità delle tre aree organizzative sotto la responsabilità dei singoli dirigenti, nonché del Segretario Generale che ricopre ad interim anche la responsabilità dell'Area Anagrafica - Formazione.

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 2017**

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2017 viene determinato in base alle disposizioni del CCNL della separata area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie locali" (Area 2), con particolare riferimento alle indicazioni contenute nell'art. 26 del CCNL 23/12/99, nell'art. 23 del CCNL 22/2/2006, nell'art. 4 del CCNL 14/5/2007, nell'art. 16 del CCNL 22/2/2010 e nell'art. 5 del CCNL 3/8/2010.

Il fondo è così determinato:

Descrizione	Importo
Risorse per retribuzione posizione	72.051,57
Risorse per retribuzione di risultato	11.792,14
Totale	83.843,71

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

#### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 111.687,42, secondo lo schema di dettaglio riportato di seguito:

Descrizione	Importo
Art. 26, c. 1, lett. a), CCNL 23.12.99 (finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998)	70.430,63
Art. 26, c. 1, lett. d), CCNL 23.12.99 (1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 € 126.924,44)	1.586,56
Art. 26, c. 1, lett. g), CCNL 23.12.99 (RIA personale dirigente cessato dal servizio successivamente all'1.1.1998)	20.129,20
Art. 23, c. 1, CCNL 22.2.06 (incremento valore posizioni economiche esistenti alla data dell'1.1.2002)	2.080,00
Art. 23, c. 3, CCNL 22.2.06 (1,66% monte salari della dirigenza anno 2001 €221626,00)	3.678,00
Art. 4, c. 1, CCNL 14.5.2007 (incremento valore posizioni dirigenziali)	2.288,00
Art. 4, c. 4, CCNL 14.5.07 (0,89% monte salari della dirigenza anno 2003 € 349297,00)	3.108,74
Art. 16, comma 1, CCNL 22.2.2010	956,80
Art. 16, c. 4, CCNL 22.2.2010 (1,78% monte salari della dirigenza anno 2005 €298393,00)	4.764,36
Art. 5, c. 1, CCNL 3.8.2010 (incremento valore posizioni dirigenziali)	611,00
Art. 5, c. 4, CCNL 3.8.2010 (0,73% monte salari della dirigenza anno 2007 €312.119,00)	2.054,13
Totale complessivo risorse	111.687,42

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Non vi sono incrementi

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

Non vi sono incrementi

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art. 26, c. 2, CCNL 23.12.99 (1,2% monte salari della dirigenza per l'anno 1997 € 126.924,44)	0,00
Art. 26, c. 1, lett. h), CCNL 23.12.99 (compensi in omnicomprensività – Direzione Azienda Speciale ISR)	48.594,83
Art. 26, c. 3, CCNL 23.12.99	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
<b>Totale complessivo risorse</b>	<b>48.594,83</b>

### Sezione III – Eventuali decurtazione del Fondo

Non sono state effettuate ulteriori decurtazioni nell'esercizio 2017, si riporta la riduzione del fondo a seguito riduzione posizioni dirigenziali in base alla riduzione della dirigenza come da nuova riorganizzazione dell'Ente camerale nel gennaio 2016

Descrizione	Importo
Art. 1, comma 236, legge 208/2015 – legge di stabilità 2016 (limite fondo 2015)	0,00
Art. 1, comma 236, legge 208/2015 – legge di stabilità 2016 (riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio: nessuna riduzione in quanto non previsto nel piano occupazionale nessuna cessazione dal servizio dell'unico dirigente in servizio con il profilo di Segretario Generale )	0,00
Riduzione risorse a seguito riorganizzazione dell'Ente camerale da parte della Giunta nel gennaio 2016	27.843,71
<b>Totale</b>	<b>27.843,71</b>

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

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	72.051,57
Retribuzione di risultato	11.792,14
Risorse da terzi	48.594,83
<b>Totale</b>	<b>132.438,54</b>

### 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:

- € 72.051,57 sono destinati a retribuzione di posizione della dirigenza, in base alla quantificazione effettuata in sede di conferimento degli incarichi nel tempo rivestiti, nonché per effetto di incrementi derivanti dai CCNL intervenuti successivamente;
- € 11.792,14 sono destinati a retribuzione di risultato (importo massimo erogabile a seguito di valutazione pienamente positiva) connesse alle funzioni primarie attribuite ai dirigenti in servizio;
- € 48.594,83 eventualmente attribuibili alla dirigenza a titolo di retribuzione di risultato per la remunerazione dell'incarico di direttore Azienda Speciale ISR 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.

### 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	132.438,54
Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integr.	0,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	132.438,54

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 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Differenza 2016/2017
Risorse per indennità di posizione	159.089,40	159.089,40	72.051,57	72.051,57	0,00

Risorse per indennità di risultato	18.603,26	10.121,11	11.792,14	11.792,14	0,00
Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 (riduzione rispetto al limite 2010) verifica rispetto al limite 2010	0,00				
Dal 2015 – Riduzione permanente rispetto al limite 2010, art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 (Circolare MEF n. 20/2015): stessa riduzione effettuata nell’anno 2014		0,00	0,00	0,00	0,00
Riduzione art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 (Riduzione proporzionale al personale in servizio) relativo al personale dirigenziale cessato. Metodo applicato: Circolare RGS n. 12 del 15 aprile 2011. Anno 2014: Personale dirigente (1.1.2014 + 31.12.2014)/2 Personale dirigente (1.1.2010 + 31.12.2010)/2 $(3+3/2)/(1+3/2) = 0\%$	0,00				0,00 (*)
Dal 2015 – Riduzione permanente proporzionale al personale cessato, art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 (Circolare MEF n. 20/2015): stessa riduzione effettuata nell’anno 2014		0,00	0,00	0,00	0,00
Riduzione Legge Finanziaria 2016 rispetto al limite 2015			0,00	0,00	0,00
Riduzione Legge Finanziaria 2016 rispetto al personale dirigenziale cessato. Metodo applicato: Circolare RGS n. 12 del 15 aprile 2011. Anno 2014: Personale dirigente (1.1.2016 + 31.12.2016)/2 Personale dirigente (1.1.2015 + 31.12.2015)/2 $(1+1/2)/(3+1/2) = 50\%$			- 83.843,71		
Riduzione Legge Finanziaria 2016 rispetto al personale dirigenziale cessato. Metodo applicato: Circolare RGS n. 12 del 15 aprile 2011. Anno 2014: Personale dirigente (1.1.2017 + 31.12.2017)/2 Personale dirigente (1.1.2016 + 31.12.2016)/2 $(1+1/2)/(1+1/2) = 0\%$				0,00	
Risorse ancora da contrattare	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale risorse fondo dirigenza	177.692,66	169.210,51	83.843,71	83.843,71	0,00
Risorse acquisite a bilancio	86.313,03	119.667,32	0,00	0,00	0,00
Risorse da terzi	7.370,50	2.604,92	48.594,83	48.594,83	0,00
Totale risorse certificate	226.287,49	171.815,53	132.438,54	132.438,54	0,00

(\*) – nel 2010 dirigenti: n. 1 Segretario Generale (tutto l’anno) e n. 2 incarichi dirigenziali dal 10.5.2010 al 31.5.2010  
Dal 1.1.2011 al 31.12.2013 n. 1 Segretario generale e n. 2 incarichi dirigenziali  
Dal 1.1.2014 al 31.12.2014 n. 1 Segretario generale (in convenzione con la C.C.I.A.A. di Pisa) e n. 2 incarichi dirigenziali  
Dal 1.1.2015 al 14.06.2015 n. 1 Segretario generale (in convenzione con la C.C.I.A.A. di Lucca), dal 15.06.2015 al 31.12.2015 n. 1 Segretario Generale e dal 1.1.2015 al 09.05.2015 n. 2 incarichi dirigenziali  
Dal 1.1.2016 n. 1 Segretario Generale

#### **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.

#### Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Si ricorda come per l'anno 2015 il legislatore non ha più previsto, rispetto alle annualità precedenti, alcun limite di spesa. Il nuovo limite di spesa del Fondo dell'anno 2015 risulta rispettato, come si evince dai prospetti riportati nelle sezioni precedenti per gli anni 2016 e 2017.

#### 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 2017, come sopra determinate, trovano integrale copertura nelle disponibilità del Mastro n. 3210 denominato “Competenze al personale” del budget 2017, come 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, \_\_ novembre 2016

IL SEGRETARIO GENERALE  
Enrico Ciabatti

IL PRESIDENTE  
Dino Sodini

*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 CCIAA di Massa-Carrara ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti*