

# **Relazione tecnico-finanziaria Fondo Personale dirigente 2020**

**(Art. 40 comma 3- sexies D. Lgs. 165/2001 e Circolare MEF n. 25 del  
19/7/2012)**

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

Con la deliberazione della Giunta camerale n.9 del 21/02/2020, è stata approvata la quantificazione delle risorse variabili del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2020 per un importo di € 96.202,79, di cui € 2.097,79 ai sensi dell'art.26, comma 2, CCNL 23.12.1999 (importo pari al 1,20% del monte salari della dirigenza anno 1997), ed € 94.105,00 ai sensi dell'art.26, comma 3, CCNL 23.12.1999 (sulla base della pesatura dei nuovi servizi attivati per l'anno 2020, aventi effetti sul grado di responsabilità e sulle competenze gestionali della dirigenza medesima).

Con determinazione del Segretario Generale n. 24 del 26/02/2020 è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2020, nella misura complessiva di € 232.494,72.

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

Le risorse stabili sono caratterizzate per la loro natura da certezza, stabilità e continuità e rimangono acquisite tra le risorse decentrate anche negli anni successivi.

Il calcolo delle risorse stabili avviene tenendo conto delle fonti di finanziamento elencate in dettaglio a partire dal CCNL 1998-2001 del 23.12.1999 nonché da quelle introdotte dai successivi rinnovi contrattuali, aventi le caratteristiche di certezza e stabilità.

Le risorse determinate nell'anno 1998 secondo la previgente disciplina contrattuale (CCNL del 10.4.1996 e CCNL del 27.2.1997), da incrementarsi con le integrazioni previste dai CCNL successivi (C.C.N.L. 23/12/1999 - C.C.N.L. 12/2/2002 - C.C.N.L. 22/2/2006 - C.C.N.L. 14/5/2007 - C.C.N.L. 22/2/2010 - C.C.N.L. 3/8/2010) vengono definite in un unico importo (€ 83.737,23) che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi.

L'importo complessivo delle risorse stabili risulta pari ad **€ 149.719,81**, come di seguito dettagliato.

### **Importo unico consolidato anno 1998**

CCNL 23.12.1999	ART. 26 comma 1 lett a)	Importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997	€ 83.737,23
<b>TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>			<b>€ 83.737,23</b>

### **Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

Gli incrementi di natura stabile derivanti dai rinnovi contrattuali di livello nazionale, successivi all'anno 1999, sono di seguito elencati:

CCNL 23.12.1999	ART. 26 comma 1 lett. d)	Importo pari al 1,25% del <b>monte salari della dirigenza per l'anno 1997</b> a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la intennità integrativa speciale: dirigenti contr. pubblico	Monte Salari 1997	€ 174.815,50	1,25%	€ 2.185,19
CCNL 22.2.2006	ART. 23 comma 1	dal 1.1.2002 - Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di € 520,00 (tredici mensilità)	numero posizioni previste in dotazione organica	4	€ 520,00	€ 2.080,00
CCNL 22.2.2006	ART. 23 comma 3	dal 1.1.2003: - Incremento di un importo pari al 1,66% del monte salari 2001	Monte Salari 2001	€ 594.571,00	1,66%	€ 9.869,88
CCNL 14.5.2007	ART. 4 comma 1	dall'1.1.2004: - Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di Euro 572,00	numero posizioni	4	€ 572,00	€ 2.288,00
CCNL 14.5.2007	ART. 4 comma 1	dall'1.1.2005: - Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di € 572,00 (Incremento valore economico della retribuzione di posizione di un importo annuo di euro 1.144 comprensivo dell'aumento di €572,00	numero posizioni	3	€ 572,00	€ 1.716,00
CCNL 14.5.2007	ART. 4 comma 4	dal 31.12.2005 a valere dal 1.1.2006: Art. 4 comma 4, - Incremento di un importo pari al 0,89% del monte salari 2003	Monte Salari 2003	€ 509.978,00	0,89%	€ 4.538,80
CCNL 22/02/2010	ART. 16 comma 1	dall'01/01/2007 il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40.	numero posizioni	3	€ 478,40	€ 1.435,20
CCNL 22/02/2010	ART. 16 comma 4	dal 31.12.2007, nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento	Monte Salari 2005	€ 706.785,00	1,78%	€ 12.580,77
CCNL 03/08/2010	ART. 5 comma 1	dall'1.1.2009 il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00.	numero posizioni	3	€ 611,00	€ 1.833,00
CCNL 03/08/2010	ART. 5 comma 4	dall'1.1.2009 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007. Tali risorse sono confermate anche per gli anni successivi al 2009 e, sommandosi a quelle già previste dall'art.16, comma 4, del CCNL del 22.2.2010, sono destinate integralmente al finanziamento della sola retribuzione di risultato dei dirigenti.	Monte Salari 2007	€ 744.762,00	0,73%	€ 5.436,76
		<b>TOTALE INCREMENTI DI NATURA STABILE</b>				<b>€ 43.963,61</b>

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

Vengono di seguito elencati gli ulteriori incrementi stabili che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente:

- Retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998;
- Incremento del 3,3% della retribuzione di posizione alla data del 31.12.1999.

CCNL 23.12.1999	ART. 26 comma 1 lett. g)	Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27 (retribuzione di posizione)				€ 20.374,32
CCNL 23.12.1999	ART. 31 comma 2	Ulteriore incremento di un importo pari al 3,3% della retribuzione di posizione alla data del 31.12.1999	Retribuzione Posizione	€ 49.838,00	3,30%	€ 1.644,65
<b>TOTALE ALTRI INCREMENTI DI NATURA STABILE</b>						<b>€ 22.018,97</b>

<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 149.719,82</b>
-------------------------------	---------------------

### **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse stabili sono integrate annualmente con risorse variabili aventi caratteristiche di incertezza, eventualità e di variabilità nel tempo le quali, pertanto, non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente.

La quantificazione delle risorse variabili avviene sulla base delle fonti di finanziamento individuate e richiamate in dettaglio (art. 26 comma 1 lettera b del CCNL 23.12.1999, art. 26 commi 2 e 3 del CCNL 23.12.1999).

Gli importi inseriti nel fondo 2020 sono i seguenti:

- 1) **€ 2.097,79** (Somma calcolata nell'importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997).
- 2) **€ 94.105,00**.

Tale importo è stato definito, ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999, sulla base dell'analisi e della pesatura dei nuovi/implementati servizi per l'anno 2020, operata mediante l'utilizzo di apposite schede di rilevazione predisposte dal dirigente, nelle quali sono stati riportati i servizi di nuova attivazione e i processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti effettuati nell'anno 2020, con effetti sul grado di responsabilità e sulle competenze gestionali dei dirigenti medesimi, ed in coerenza con quanto previsto dalla *Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Liguria con deliberazione n. 39 del 18/4/2016*.

I criteri di riferimento valutativo di cui l'amministrazione si è avvalsa nel corso di tale processo di pesatura sono stati i seguenti:

1. Impegno da approfondire rispetto al totale dell'impegno reso, in relazione alla necessità di valutare lo spessore dell'impegno dell'azione dirigenziale in corrispondenza dell'attivazione dei nuovi servizi;
2. Attività da dedicare in relazione alle funzioni esercitate, al fine di dimensionare le specifiche attività dirigenziali dedicate per fronteggiare detti servizi;
3. Rilevanza oggettiva del servizio sull'economia produttiva della struttura, funzionale all'evidenziazione dell'impatto del nuovo servizio rispetto al globale sistema organizzativo e gestionale retto dal singolo dirigente;
4. Entità delle risorse umane e finanziarie da impiegare rispetto al totale delle risorse a disposizione, finalizzato a rilevare l'incidenza della destinazione delle risorse da impiegare sui nuovi servizi rispetto al complessivo assetto delle risorse gestite dal dirigente;
5. Livello strategico del servizio attivato in relazione agli obiettivi da conseguire, teso a rilevare l'incidenza della rilevanza strategica del servizio di nuova attivazione rispetto alle tipologie ed alla strategicità degli obiettivi gestionali dei servizi gestiti affidati dall'amministrazione e da conseguire.

Il totale del punteggio conseguito nell'anno di riferimento ha determinato il corrispondente valore percentuale di incremento del fondo, ai sensi del richiamato art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999, rappresentando un impianto metodologico oggettivo e trasparente, in grado di rappresentare, con puntuale e motivata obiettività, l'iter logico seguito sia in funzione dei nuovi servizi attivati, sia in ragione di poter dar contezza del valore economico dell'incremento del fondo.

Sono stati individuati nuovi servizi, derivanti o da disposizioni normative o da scelte organizzative e programmatiche, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze dei dirigenti direttamente coinvolti, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza stessa. Quindi, l'amministrazione ha proceduto, in applicazione della metodologia di cui sopra, ad una "pesatura" dei suddetti nuovi servizi o di quelli esistenti, attribuendo loro un punteggio variabile da 1 a 5 (con un valore medio, sempre da 1 a 5, di peso finale attribuito per ciascun servizio), prevedendo che, a ciascun punto attribuito a seguito della pesatura dei nuovi servizi o dell'implementazione dei servizi esistenti, corrispondesse un incremento delle risorse in misura non superiore all'1% di ciascun punto rilevato.

Considerato che il punteggio complessivo della pesatura dei servizi nuovi/implementati risulta pari a 69 (somma totale dei punteggi di tutte le schede dei servizi camerali) e che le risorse totali, sulle quali operare l'incremento, ammontano, relativamente all'anno 2020, ad € 136.291,94, l'incremento di risorse da operare ai sensi dell'art. 26, comma 3, del C.C.N.L. 23.12.1999, per il 2020 è confermato in € 94.105,00 (invariato rispetto alle risorse inserite nei fondi degli anni precedenti).

Le risorse variabili riferite all'anno 2020 ammontano complessivamente a **€ 96.202,79**.

CCNL 23.12.199 9	ART. 26 comma 2	Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del <b>monte salari della dirigenza per l'anno 1997</b> . Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato)	Monte Salari 1997	€ 174.815,50	1,20%	€ 2.097,79
CCNL 23.12.199 9	ART. 26 comma 3	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica. Copertura di n. 2 posizioni dirigenziali rispetto ai n. 10 posti previsti in dotazione organica dalla delibera di CC n. 36 del 23.4.1997				€ 94.105,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>						<b>€ 96.202,79</b>

### **Sezione III - Eventuali decurtazioni del Fondo**

L'art. 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 prevede che: " *A decorrere dall'1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dall'1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*".

A decorrere dall'anno 2016, ai sensi dell'art.1, comma 236 Legge 208/2015, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Si ricorda, infine, che, l'art.23, comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, dispone che: " *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*".

Si evidenzia che l'ultima cessazione dal servizio per il personale dirigenziale è avvenuta in data 31/01/2010, a seguito della quale le unità dirigenziali si sono ridotte da 3 a 2.

In applicazione della sopra richiamata normativa, si è tenuto conto di tale variazione in fase di costituzione del Fondo accessorio dell'anno 2011; per la quantificazione della riduzione del Fondo, conseguente alla riduzione del personale in servizio, è stato adottato, in alternativa al metodo indicato dalle circolari MEF, il

sistema di calcolo c.d. della "effettiva presenza", la cui legittimità è stata più volte ribadita in sentenze della Corte dei Conti (vedasi sentenza n.324/2011/PAR della Sezione di controllo della Lombardia).

La riduzione è stata, pertanto, determinata in € 10.243,73 come da prospetto seguente:

( n. 2 dirigenti per intero anno e Segretario gen.le per 1 mese)	
	unità in servizio (metodo della effettiva presenza)
anno 2010	2,083333
anno 2011	2,000000
differenza	0,083333
fondo 2010	€ 256.093,25
riduzione in valore assoluto	€ 10.243,73
differenza - LIMITE MAX FONDO 2011	€ 245.849,52

Considerata la consistenza del Fondo 2010 che ammonta ad € 256.093,25 ed applicata la riduzione di € 10.243,73, ne consegue che il Fondo 2011 non può superare l'importo massimo di € 245.849,52.

Si fa presente che per gli anni dal 2011 al 2018, il Fondo è stato definito per un ammontare di € 232.494,72, inferiore al limite su indicato di € 245.849,52; pertanto, non si è proceduto alle decurtazioni previste dalla norma in esame.

Rimane confermata la riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di €3.356,97 (Lire 6.500.000) per ciascuna delle 4 posizioni esistenti all'epoca, per un valore complessivo di **€13.427,88** ai sensi dell'art. 1 comma 3 del CCNL del 12.2.2002.

L'importo delle decurtazioni è di seguito evidenziato:

DESCRIZIONE						IMPORTO
<b>Fondo risorse decentrate anno 2020</b>						<b>245.922,60</b>
CCNL 12.2.2002	ART. 1 comma 3	Riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di € 3.356,97 (Lire 6.500.000)	numero posizioni previste in dotazione organica	4	€ 3.356,97	-€ 13.427,88
<b>TOTALE risorse disponibili FONDO 2020</b>						<b>232.494,72</b>

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

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 149.719,81
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 96.202,79
Riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di €3.356,97 (Lire 6.500.000).	-€ 13.427,88
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 232.494,72</b>

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

Non è prevista alcuna risorsa temporaneamente allocata all'esterno del fondo.

## **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 sottoposto a certificazione**

La Giunta camerale, con delibera n.91 del 28/11/2017, ha approvato, dall'anno 2017, la nuova metodologia ed i criteri per la graduazione delle posizioni delle funzioni dirigenziali ed ha definito il valore della retribuzione di posizione dell'unico dirigente attualmente in servizio.

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL del 23.12.1999)	€ 75.000,00
Retribuzione di risultato (art. 29 CCNL del 23.12.1999)	€ 21.747,37
Economie sul fondo in base al principio di omnicomprensività del trattamento economico del dirigente pubblico	€ 135.747,35
<b>Totale</b>	<b>€ 232.494,72</b>

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

Non ci sono destinazioni specificatamente regolate per l'assenza del contratto decentrato integrativo del personale camerale dirigente, in quanto non obbligatorio in caso di numero di dirigenti inferiore a 5 (n. 2 in organico al 2020).

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

Non vi sono destinazioni ancora da regolare per i motivi sopra illustrati.

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

Descrizione	Importo
<b>Totale Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione</b>	€ <b>232.494,72</b>
<b>Totale Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>	€ <b>0,00</b>
<b>Totale Sezione III - Destinazioni ancora da regolare</b>	€ <b>0,00</b>
<b>TOTALE POSTE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>	€ <b>232.494,72</b>

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

Non è prevista alcuna risorsa temporaneamente allocata all'esterno del fondo.

### **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**

Le risorse stabili, aventi natura di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 1998 secondo la previgente disciplina contrattuale (CCNL del 10.4.1996 e CCNL del 27.2.1997), con le integrazioni previste dai CCNL successivi (C.C.N.L. 23/12/1999 - C. C. N. L. 12/2/2002 - C. C. N. L. 22/2/2006 - C.C.N.L. 14/5/2007 - C.C.N.L. 22/2/2010 - C.C.N.L. 3/8/2010) ammontano complessivamente a **€ 149.719,81** e sono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa.

Le risorse già allocate a remunerare i diversi istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa ammontano a complessivi € 75.000,00 come illustrato in dettaglio:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL del 23.12.1999)	€ 75.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 75.000,00</b>

Pertanto, le destinazioni di utilizzo del Fondo, aventi natura certa e continuativa sono coperte e finanziate da risorse del Fondo fisse, aventi carattere di certezza e stabilità.

#### **b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Gli incentivi economici alla dirigenza sono assegnati sulla base dei criteri individuati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con delibera di Giunta camerale n.22 del 30.04.2019, in conformità con il D.Lgs. n.150/2009, come modificato dal Decreto legislativo 74/2017 e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito al seguente link:

[http://www.camcomtaranto.gov.it/Doc\\_Pdf/Trasparenza/SMVP\\_aggiornamento\\_2019.pdf](http://www.camcomtaranto.gov.it/Doc_Pdf/Trasparenza/SMVP_aggiornamento_2019.pdf)

L'Organismo indipendente di valutazione della performance (di seguito OIV) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (inclusa la valutazione dei dirigenti) ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, nella quale vengono messi in luce gli aspetti positivi e negativi al fine evidenziarne le criticità e i punti di forza e presentare proposte di miglioramento, in coerenza con il ruolo attribuito dalla normativa all'OIV.

#### **Architettura del sistema di valutazione del personale dirigente**

La valutazione del personale dirigente si sviluppa su una duplice dimensione:

Segretario Generale e dirigenti		
	Descrizione ambiti di valutazione	peso
A)	indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e obiettivi individuali	50%
B)	valutazione correlata alle competenze manageriali e alla capacità di diversificazione delle valutazioni del personale	50%

La valutazione della performance individuale del personale dirigente è effettuata sulla base di apposite schede, che prendono a riferimento un arco temporale compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre di ogni anno. La scheda di programmazione, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente definiti nella programmazione pluriennale, contiene gli obiettivi operativi, che declinano l'orizzonte strategico nell'esercizio di riferimento, rientrando negli strumenti di natura programmatica dell'attività camerale. Essi rappresentano delle tappe intermedie da raggiungere ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici.

Come previsto dalla vigente normativa, gli obiettivi al Segretario Generale e al Dirigente vengono assegnati dalla Giunta camerale, con l'approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica e del Piano della Performance, nonché del PIRA (Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio), introdotto dal decreto del MEF 27 marzo 2013, che ha disciplinato i criteri e le modalità per la predisposizione del budget economico delle amministrazioni pubbliche in contabilità civilistica.

Alla valutazione dei risultati di performance che si attende dal valutato, declinati attraverso l'utilizzo di appositi indicatori, viene associato un certo numero di **comportamenti organizzativi** che consentono di apprezzare la performance stessa nelle modalità di sua esplicitazione, ovvero il contributo dato dal soggetto valutato alle performance organizzative. I suddetti comportamenti organizzativi vengono valutati secondo una scala di valori da 4 a 10.

Il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi viene quindi a confluire nella valutazione globale secondo il calcolo che segue:

$\text{capacità 1} + \text{capacità 2} + \dots = \% \text{ punteggio ottenuto su peso } 50\%$

n. capacità x 10

La valutazione complessiva viene così determinata:

	Peso	Punteggio ottenuto
A)	50%	....%
B)	50%	....%
	<b>100%</b>	<b>....%</b>

## Processo di valutazione del personale dirigente

Il processo di valutazione si snoda attraverso una serie di fasi che vanno inquadrare nell'ambito del più generale Ciclo di gestione della performance, come individuato nell'art.4 del D.lgs. 150/2009.

In particolare, sono identificate le seguenti fasi:

1. entro il 31 gennaio adozione da parte della Giunta camerale del Piano performance con definizione e assegnazione degli obiettivi e relativi indicatori e target contenuti nelle schede di programmazione operativa, nonché assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti;
2. collegamento tra obiettivi individuati e risorse attraverso il coordinamento con il budget direzionale per centri di responsabilità;
3. monitoraggio infra-annuale da effettuarsi con l'utilizzo delle schede di rendicontazione predisposte e attivazione di eventuali interventi correttivi, anche mediante l'aggiornamento del preventivo economico e/o del Piano performance;
4. misurazione e valutazione della performance, con il supporto dell'Ufficio Controllo di gestione, attraverso le schede di rendicontazione e le schede di valutazione, successiva adozione della Relazione sulla Performance e sua validazione da parte dell'OIV.

Sarà l'organo d'indirizzo politico – amministrativo (articolo 14 del D.lgs. 150/2009) ad occuparsi della "valutazione annuale dei dirigenti di vertice ed attribuzione ad essi di premi".

Tale norma di carattere generale deve assumere adeguati profili per essere funzionale ai vari livelli di responsabilità presenti all'interno delle Camere di Commercio.

In particolare, ai sensi del DPR 254/2005 articolo 35, la valutazione strategica è affidata alla Giunta, che si avvale di un apposito organo, rappresentato dall'OIV. Tale organo fornisce alla Giunta anche "elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale e allo stesso per la valutazione dei dirigenti".

La valutazione del personale non dirigente rientra nelle responsabilità del dirigente di riferimento delle singole unità organizzative all'interno delle aree dirigenziali, sotto la supervisione ed il coordinamento del Segretario Generale, nell'ambito delle disposizioni del contratto decentrato.

Pertanto, si riportano in sintesi i soggetti e le responsabilità di misurazione e valutazione della performance individuale per la Camera di Commercio di Taranto:

<b>soggetto valutato</b>	<b>soggetto valutatore</b>
<b>Segretario Generale</b>	La Giunta con l'ausilio dell'Organismo Indipendente di Valutazione
<b>Dirigenza</b>	Il Segretario generale con l'ausilio 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).**

Per il personale dirigente il CCNL non prevede progressioni orizzontali.

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

<b>Descrizione</b>	<b>ANNO 2020</b>	<b>ANNO 2019</b>
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 149.719,81	€ 149.719,81
Totale risorse variabili	€ 96.202,79	€ 96.202,79
Riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti, per un importo annuo di € 3.356,97 (Lire 6.500.000)	- € 13.427,88	- € 13.427,88
<b>Totale fondo soggetto a limite di cui all'art. 9 comma 2-bis DL 78/2010</b>	<b>€ 232.494,72</b>	<b>€ 232.494,72</b>
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 232.494,72</b>	<b>€ 232.494,72</b>

**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 programmatoria della gestione**

Nel Preventivo economico per l'esercizio 2020, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 23 del 19.12.2019 è stato previsto un apposito stanziamento:

- **€ 137.000,00** per la corresponsione della retribuzione accessoria del personale dirigente (conto di budget 321014).

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato**

Il limite di spesa relativo al fondo dell'anno 2016, di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, risulta rispettato come ben evidenziato nel prospetto sopra riportato.

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

Le diverse voci di destinazione del fondo, illustrate nel prospetto sotto riportato, pari a € 96.747,37 trovano integrale copertura (come risulta dal bilancio di esercizio 2020) nelle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione.

A fronte di apposito stanziamento nel preventivo economico 2020 di €137.000,00 sono corrisposti importi per la retribuzione accessoria del personale dirigente nella Voce conto economico 321014 "Retribuzione accessoria Dirigenti", per €96.747,37.

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL del 23.12.1999)	€ 75.000,00
Retribuzione di risultato (art. 29 CCNL del 23.12.1999)	€ 21.747,37
<b>Totale</b>	<b>€ 96.747,37</b>

La corresponsione delle risorse relative alla retribuzione di risultato, legata alla performance, sarà consentita solo a seguito dell'adozione della Relazione della Performance per l'anno 2020 da parte della Giunta camerale e successiva validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno 2021.

Taranto, 28 febbraio 2020

Il Segretario generale f.f.  
f.to dott.ssa Claudia Sanesi