

Relazione tecnico-finanziaria Fondo Personale dirigente 2021

(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

La costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021 è stata determinata in applicazione del nuovo CCNL dell'Area Funzioni Locali per il periodo 2016-2018, sottoscritto in data 17.12.2020, che ha introdotto all'art.57 la nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Con la determina del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n.20 del 02/08/2021 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 2021 per un importo di € 96.202,79, ai sensi dell'art.57, comma 2, lett. e) del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020.

Con determinazione del Segretario Generale n. 71 del 03/08/2021 è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2021, nella misura complessiva di € 236.185,88.

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 nuovo CCNL del comparto Funzioni locali, per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 17 dicembre 2020, all'art.57 riscrive le modalità di costituzione del Fondo per la retribuzione accessoria delle posizioni dirigenziali, elencandone nel dettaglio, al comma 2, le fonti di finanziamento.

Nell'ambito delle risorse aventi le caratteristiche di certezza e stabilità, il summenzionato art. 57 del CCNL 17 dicembre 2020 al comma 2 lett. a) prevede che la prima voce del Fondo sia costituita dall' *"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. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno"*.

Il suddetto importo di cui al comma 2 lett. a) dell'art.57 del CCNL 17 dicembre 2020 è stato quantificato in €.136.291,94, come da seguente prospetto, sulla base delle singole poste costituenti il Fondo anno 2020, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 16.03.2020:

Calcolo dell'importo unico delle risorse certe e stabili Fondo Personale Dirigente anno 2020

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

| Disposizione | Articolo | Descrizione | | | | Importo |
|---|--------------------------|---|---|--------------|------------|---------------------|
| 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 |
| CCNL 23.12.1999 | ART. 26 Comma 1 lett. d) | Importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 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 23.12.1999 | ART. 26 Comma 1 lett. f) | Somme commesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni | | | | € 0,00 |
| 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. 26 Comma 5 | Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale. | Minore importo finanziamento derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale. | 0,00 | 6% | € 0,00 |
| 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 |
| 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 |
| 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 | 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 |
| TOTALE importo unico consolidato risorse certe e stabili anno 2020 | | | | | | € 136.291,94 |

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

L'art.56 del CCNL 17 dicembre 2020 prevede che "A decorrere dal 1° gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II, sono incrementate di una percentuale pari al'1,53% da calcolarsi sul monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione"; l'importo relativo all'applicazione del suddetto art.56 del CCNL 17 dicembre 2020, ricompreso nell'ambito delle risorse stabili del Fondo, è stato quantificato in € 3.691,16, come da seguente prospetto:

| Calcolo del Monte Salari Dirigenza anno 2015 | | | |
|---|-------------------------------------|---|---------------------|
| (dati rilevati dal conto annuale anno 2015) | | | |
| | Tabella 12 (stipendio tabellare) | Tabella 13 (stipendio accessorio al netto di arretrati) | Totale monte salari |
| Segretario generale | € 50.181,00 | € 82.445,00 | € 132.626,00 |
| Dirigenti | € 48.335,00 | € 60.291,00 | € 108.626,00 |
| | | Totale | € 241.252,00 |
| Incremento art. 54 CCNL 2016-2018 | | 1,53% | € 3.691,16 |

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Non sono presenti ulteriori incrementi stabili.

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| TOTALE RISORSE STABILI | 139.983,09 |
|-------------------------------|-------------------|

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.

L'ammontare delle risorse variabili inserite nel fondo 2021 è di **€ 96.202,79**, come da specifico riferimento contrattuale di seguito indicato:

| | | | |
|--------------------|-----------------------------|---|-------------|
| CCNL 17.12.2020 | ART. 57 comma 2 lett. 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 di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. | € 96.202,79 |
|--------------------|-----------------------------|---|-------------|

Tale importo rappresenta, in perfetta continuità con il 2020, la somma delle risorse variabili definite per il medesimo Fondo anno 2020, distinte specificatamente in € 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 (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). Il suddetto importo è stato confermato, ai sensi della nuova disciplina di cui all'art.57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, in considerazione della mancanza di cambiamenti nella struttura gestionale, nei processi di riorganizzazione e nei servizi alla base della quantificazione dell'entità delle risorse variabili determinata per il 2020.

Le risorse variabili riferite all'anno 2021 ammontano complessivamente a **€ 96.202,79**.

| | |
|---------------------------------|------------------|
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 96.202,79 |
|---------------------------------|------------------|

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 2017, 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.

In ottemperanza al sopracitato art.23, comma 2, D.Lgs. 75/2017, il limite previsto dal 01/01/2017, corrispondente alla quantificazione del Fondo anno 2016, è determinato in **€ 232.494,72**.

Per gli anni 2018-2021, per effetto dei miglioramenti contrattuali, previsti dall'art.56, comma 1, del CCNL 17.12.2020 e quantificati in €3.691,16, il valore complessivo del Fondo della dirigenza ammonta ad **€236.185,88**.

Tuttavia, non è stata apportata alcuna decurtazione, come evidenziato nel prospetto di cui al successivo Modulo III, considerato che gli incrementi di che trattasi, in quanto previsti dal CCNL, non concorrono alla quantificazione del Fondo nel confronto con il suddetto limite rappresentato dal Fondo anno 2016.

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, ricompreso nel calcolo dell'importo unico annuale delle risorse certe e stabili al 2020, è di seguito evidenziato:

| | | | | | | | |
|----------------|---------------|---|---|---|---|----------|--------------|
| 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 |
|----------------|---------------|---|---|---|---|----------|--------------|

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo |
|--|---------------------|
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (al lordo delle riduzioni dei valori della retribuzione di posizione di cui all'art.1, comma 3, CCNL 12.02.2002) | € 153.410,98 |
| 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) - di cui all'art.1, comma 3, CCNL 12.02.2002. | -€ 13.427,88 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € 236.185,88 |

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 in €75.000,00. La stessa delibera di Giunta camerale n.91 del 28/11/2017 definisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

Per effetto dell'art.54 del CCNL 17 dicembre 2020, la retribuzione di posizione annua lorda è incrementata di €.409,50, al cui finanziamento si concorre tramite le risorse incrementali del Fondo previste dall'art.56 e quantificate in €.3.691,16. La parte residuale è destinata alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.56, comma 2, del citato CCNL 17.12.2020. Per effetto delle novità intervenute il valore della retribuzione di posizione e il valore massimo della retribuzione di risultato risultano essere i seguenti:

| Descrizione | Importo |
|---|---------------------|
| Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL del 23.12.1999) | € 75.409,50 |
| Retribuzione di risultato (art. 29 CCNL del 23.12.1999) | € 23.388,19 |
| Economie sul fondo in base al principio di omnicomprensività del trattamento economico del dirigente pubblico | € 137.388,19 |
| Totale | € 236.185,88 |

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 3 (n. 1 in servizio al 2021).

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 |
|---|---------------------|
| Totale Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione | € 236.185,88 |
| Totale Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo | € 0,00 |
| Totale Sezione III - Destinazioni ancora da regolare | € 0,00 |
| TOTALE POSTE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE | € 236.185,88 |

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 2021 in base all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e sulla base della previgente disciplina contrattuale (CCNL del 10.4.1996 e CCNL del 27.2.1997), con le integrazioni previste dai CCNL successivi (CCNL 23/12/1999 - CCNL 12/2/2002 - CCNL 22/2/2006 - CCNL 14/5/2007 - CCNL 22/2/2010 - CCNL 3/8/2010) ammontano complessivamente a **€ 139.983,10** 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 € 75.409,50 come illustrato in dettaglio:

| Descrizione | Importo |
|---|--------------------|
| Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL del 23.12.1999) | € 75.409,50 |
| Totale | € 75.409,50 |

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

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 di 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 programmatoria 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:

$$\frac{\text{capacità 1} + \text{capacità 2} + \dots}{\text{n. capacità} \times 10} = \% \text{ punteggio ottenuto su peso } 50\%$$

La valutazione complessiva viene così determinata:

| | Peso | Punteggio ottenuto |
|----|-------------|--------------------|
| A) | 50% |% |
| B) | 50% |% |
| | 100% |% |

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:

| soggetto valutato | soggetto valutatore |
|----------------------------|---|
| Segretario Generale | La Giunta con l'ausilio dell'Organismo Indipendente di Valutazione |
| Dirigenza | 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

| Descrizione | ANNO 2021 | ANNO 2020 |
|---|---------------------|---------------------|
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | € 153.410,98 | € 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 |
| Totale fondo | € 236.185,88 | € 232.494,72 |
| Miglioramenti contrattuali ex art. 56, comma 1, CCNL 17.12.2020 (1.53% del monte salari dirigenza anno 2015) – importo neutralizzato ai fini del confronto con il limite del Fondo 2016 | - € 3.691,16 | |
| Totale fondo soggetto a limite di cui all' art.23 comma 2 del D.Lgs. 25/05/2017, n.75 | € 232.494,72 | € 232.494,72 |
| Limite di cui all' art.23 comma 2 del D.Lgs. 25/05/2017, n.75 | € 232.494,72 | € 232.494,72 |
| Decurtazioni per limite Fondo 2016 - art.23 comma 2 del D.Lgs. 25/05/2017, n.75 | € 0,00 | € 0,00 |
| Totale Fondo sottoposto a certificazione | € 236.185,88 | € 232.494,72 |

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 2021, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 18 del 16.12.2020 è stato previsto un apposito stanziamento:

- € 170.000,00 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 € 98.797,69 trovano integrale copertura (come risulta dal bilancio di esercizio 2021) nelle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione.

A fronte di apposito stanziamento nel preventivo economico 2021 di €170.000,00 sono corrisposti importi per la retribuzione accessoria del personale dirigente nella Voce conto economico 321014 "Retribuzione accessoria Dirigenti", per €98.797,69.

| Descrizione | Importo |
|---|--------------------|
| Retribuzione di posizione (art. 27 CCNL del 23.12.1999) | € 75.409,50 |
| Retribuzione di risultato (art. 29 CCNL del 23.12.1999) | € 23.388,19 |
| Totale | € 98.797,69 |

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 2021 da parte della Giunta camerale e successiva validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione entro il 30 giugno 2022.

Taranto, 11 ottobre 2021

Il Segretario generale f.f.
(dott.ssa Claudia Sanesi)