



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI CCI 2021 2023 DIRIGENZA
Anno 2022 – Parte economica

(ART. 40 COMMA 3 SEXIES DEL D.LGS. 165/2001 ED ART. 8 COMMA 6 CCNL
DIRIGENZA AREA FUNZIONI LOCALI 17/12/2020)

L'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 150/2009, prescrive alle Pubbliche Amministrazioni di accompagnare i contratti integrativi con una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 25 del 19.7.2012 a cui la presente relazione si allinea, evidenziando, tra l'altro, gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto in materia di risultati, della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini di garantire l'efficienza dei servizi erogati nell'interesse della collettività e degli utenti. Si ricorda inoltre che il D.lgs. 25 maggio 2017, n.74 ed il D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 hanno apportato modificazioni ed integrazioni rispettivamente al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 ed al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 anche con riferimento alle relazioni sindacali, rinviando al contratto collettivo nazionale di lavoro, che per il nuovo comparto delle Funzioni Locali, a cui le Camere di Commercio appartengono, è stato sottoscritto per l'area della Dirigenza in data 17/12/2020.

L'art. 40 bis, co.1, del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009 e l'art. 8 comma 6 del CCNL del comparto Funzioni Locali Area Dirigenza del 17/12/2020 prevedono inoltre che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge spetti al collegio dei revisori dei conti, che provvede alla relativa certificazione degli oneri. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e tecnico finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Il contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e concerne il periodo 2021 – 2023, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Per l'annualità 2022 la contrattazione decentrata ha avuto ad oggetto l'aggiornamento della parte

economica, con particolare riferimento alla destinazione delle risorse (art.2 comma 4 ed art. 4 comma 3).

L'orientamento seguito nella definizione del contratto collettivo integrativo, anche con riferimento alla destinazione delle risorse, è coerente con le disposizioni della riforma e con le previsioni contenute nel CCNL FL Area Dirigenza del 17/12/2020.

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022 tiene conto delle novità introdotte dall'art.57 del CCNL FL 17/12/2020, nonché delle disposizioni in tema di salario accessorio recate di recente dall'art.23 del D.Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22 giugno 2017), che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2017 il divieto di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, confermato fino ad oggi. Il recente parere del MEF/RGS n. 257831/2018 e l'art.11 del D.L. 14 dicembre 2018, n.135 hanno indicato le tipologie di risorse finanziarie che sono escluse dalla predetta limitazione, confermate dalla Circolare RGS n.18/2021 relativa alla rilevazione del conto annuale 2020.

La quantificazione delle risorse rappresenta una novità del CCNL FL 2016 2018, in conformità a quanto previsto dall'art.57 del CCNL FL 17/12/2020:

- a) **le risorse stabili** sono quelle risultanti “*da 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 (2020), ivi comprese quelle derivanti dagli incrementi contrattuali di cui all’art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno*”, per un importo complessivo pari ad € 392.076,29;
- b) **le risorse variabili** sono alimentabili di anno in anno, alle condizioni indicate dall'art.67, co.2, lett.d) ed e), e sono pari ad € 14.320,52.

Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo rappresenta una novità del nuovo CCNL 17/20/2020, che introduce la contrattazione collettiva integrativa anche negli Enti con almeno tre dirigenti, come la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno e disciplina la parte giuridica e la parte economica per il triennio di riferimento, avendo ad oggetto le nove materia indicate nell'art.45.

Data di sottoscrizione Ipotesi di accordo	25/11/2022
Periodo temporale di vigenza	1/1/2021 – 31/12/2023 – Parte economica 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Segretario Generale Dr. Pierluigi Giuntoli - Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP; CISL FP; UIL FPL e DIREL; Organizzazioni sindacali firmatarie : UIL FPL

Soggetti destinatari		Personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della CCIAA della Maremma e del Tirreno
Materie trattate dal presente contratto integrativo		<ol style="list-style-type: none"> 1. Campo di applicazione e durata; 2. Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL; 3. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; 4. Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente, nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020); 5. Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo; 6. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020); 7. Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990; 8. Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020) 9. Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020); 10. Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020); 11. Interpretazione autentica.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>In attesa di acquisire la certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di cci 2022.</p> <p>La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2022 è stata acquisita in data 15 Febbraio 2022, con verbale n.1</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.</i></p> <p><u>Adozione del Piano:</u> Deliberazione della Giunta camerale n. 9 del 28.01.2022 /aggiornamento con Deliberazione della Giunta Camerale n. 96. del 26.07.2022</p>
		<p><i>La CCIAA della Maremma e del Tirreno ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><u>Adozione del Piano:</u> Deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 28.01.2022</p>

		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2021 della CCIAA della Maremma e del Tirreno è stata approvata con deliberazione della Giunta camerale n. 66 del 30 Maggio 2022 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009 in data 13 giugno 2022.</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2022 sarà approvata nel termine del 30 giugno dell'anno successivo (2023) previsto dalla normativa vigente.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennale 2021 – 2023 è stata sottoscritta in data 30 Novembre 2021 e contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2021 - 2023. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione con deliberazione della Giunta Camerale n. 128 del 21 Novembre u.s., immediatamente esecutiva.

Il sistema dei criteri generali relativi all'individuazione dei parametri di valutazione delle funzioni e delle responsabilità attinenti le posizioni dirigenziali e di quelli relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione di risultato adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno trova fondamento nella deliberazione della Giunta camerale n. 35 del 26.03.2019 con cui è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, aggiornato successivamente con cadenza annuale.

Con deliberazione n.72 del 24 Giugno 2021 la Giunta Camerale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica, costituita dal Segretario Generale, in qualità di Presidente, le seguenti direttive da seguire nello svolgimento delle trattative:

1. apertura del negoziato volto a dare compiuta attuazione alle nuove regole contrattuali definite dal CCNL 2016 – 2018;
2. applicazione del principio di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, erogabile solo a fronte del conseguimento di una valutazione positiva ed adottando un'attribuzione selettiva della stessa;
3. adeguata valorizzazione della remunerazione della copertura ad interim di posto dirigenziale vacante, in considerazione del maggior impegno richiesto per lo svolgimento dello stesso;
4. rilevanza da attribuire alla performance ed alla qualità della prestazione nell'erogazione del trattamento economico, avendo riguardo al miglioramento della qualità ed efficienza dei servizi prodotti ed erogati;

5. eventuale istituzione di forme di welfare integrativo, nel rispetto dei limiti contrattuali.

Il contratto collettivo integrativo per il triennio 2021 - 2023 è così articolato:

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto: al riguardo si precisa che per le materie oggetto di confronto, in particolare “criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni ed alle connesse responsabilità; criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti”, contenuti nel S.M.V.P. della Camera di Commercio, si precisa che per l’annualità 2022 risultano confermati, in sede di aggiornamento annuale, si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023 e contiene l’aggiornamento della parte economica per l’annualità 2022 in totale continuità con quanto definito nel precedente contratto integrativo (in particolare art.2 comma 4 ed art.4 comma 3).

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all’entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell’art. 57 del CCNL (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020)

L’assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione prevista dal SMVP della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno nella quale vengono presi in considerazione parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa, le responsabilità gestionali.

Qualora vengano apportate modifiche organizzative che incidono solo su alcune posizioni dirigenziali con riferimento alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne, senza modificare l’assetto strutturale complessivo, la Giunta – nell’ambito dei propri poteri e con i vincoli normativi, delle risorse del Fondo e di bilancio

– procede alla pesatura della retribuzione di posizione esclusivamente con riferimento alle posizioni dirigenziali interessate in modo diretto dai cambiamenti organizzativi.

Il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinato annualmente per una quota complessiva non inferiore al 15% delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione. Per l'annualità 2022 le risorse destinate alla retribuzione di risultato rappresentano il 35,60 % del fondo complessivo.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le parti concordano per la destinazione ad economia di bilancio.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020)

L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo: è correlata alla valutazione dei risultati (in misura pari al 70%) ed alla valutazione delle competenze (in misura pari al 30%).

Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione, in base alle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale.

Art. 4 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.

Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione: le parti concordano per l'annualità 2022 di destinare ad economia di bilancio l'intero importo della retribuzione di posizione vacante ed assegnata ad interim per un

importo pari ad € 45.390,50. La struttura organizzativa della Camera di Commercio è articolata in tre Aree dirigenziali, oltre alla Segreteria Generale: la posizione temporaneamente vacante afferisce all'Area II ed è attribuita ad interim al Segretario Generale.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

Le parti si danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 per l'annualità 2022 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo la disciplina del welfare integrativo.

Art. 6 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)

Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24 comma 3 del D.Lgs.165/2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito agli stessi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza dell'Ente.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, una quota dell'80% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinata alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti. La quota riservata al Segretario Generale per la copertura di incarichi aggiuntivi confluisce ad economia di bilancio, in quanto dirigente di vertice.

Art. 7 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate, secondo un principio di rotazione:

- a. Dirigente responsabile di Area I;
- b. Dirigente responsabile di Area II;
- c. Dirigente responsabile di Area III.

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 100% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore per così dire ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

- a) le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b) le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c) le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d) qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;
- e) qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione

retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario Generale.

Art.9 - Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

Al momento non sussiste tale fattispecie, per la cui disciplina si conviene di rinviare a successiva fase di confronto, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

Art.10 - Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nel 75% di detto elemento di garanzia.

Art. 11 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Considerazioni finali

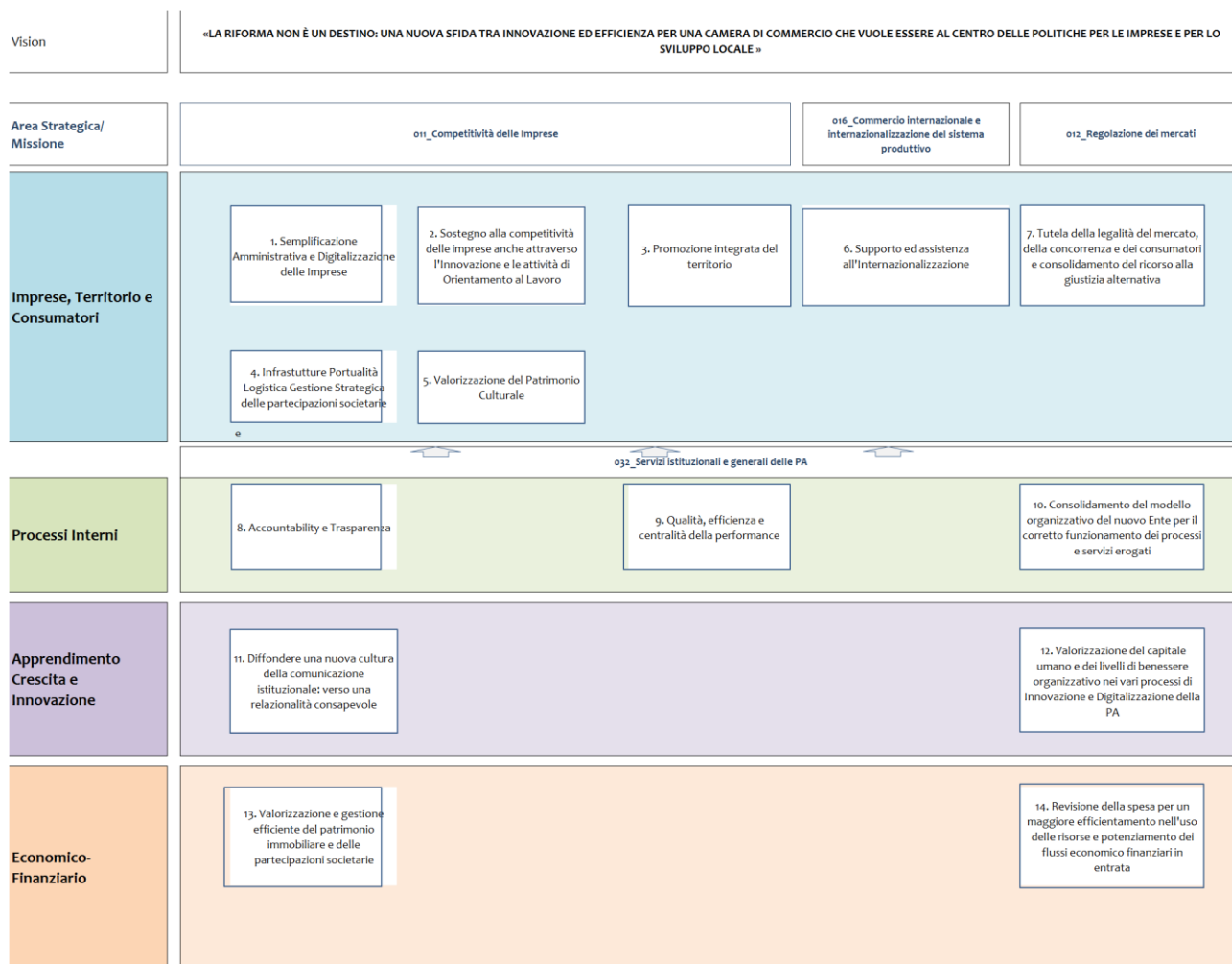
Nel rispetto puntuale di quanto espressamente disposto dall'art.7 del CCNL del 17/12/2020 Area Dirigenza Funzioni Locali, la contrattazione collettiva integrativa ha avuto luogo sulle materie individuate dall'art. 45. In sede di aggiornamento annuale del S.M.V.P per l'anno 2022 (D GC n.84/2022), non sono state introdotte novità al riguardo, in quanto in linea con la normativa vigente, come evidenziato dall'O.I.V. stesso (parere di cui alla nota prot.15123/2022, acquisita in atti).

Si attesta pertanto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato dalla Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, risulta coerente con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009, finalizzato ad incrementare la qualità del servizio ed a premiare secondo criteri selettivi. Si attesta altresì che sono stati adempiuti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, nonché gli obblighi di adozione e di pubblicazione del Piano della Performance, del Programma Triennale della Trasparenza, della Relazione della Performance con la relativa validazione.

Come più sopra illustrato, l'erogazione della retribuzione di risultato è collegata alla valutazione delle competenze ed al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ed individuale, così come definiti nella Relazione Previsionale e Programmatica per l'anno 2022 e più dettagliati nel Piano della Performance 2022-2024, approvato con deliberazione n. 9 del 28.1.2022 e aggiornato con deliberazione n.96 del 26.7.2022, ritenuti strategici in ottica di miglioramento dei servizi, di efficienza ed efficacia delle prestazioni rese; gli stessi sono assegnati con deliberazione della Giunta Camerale n. 129/2021 al Segretario Generale e da questi ai Dirigenti (determinazione SG n. 63/2021).

In particolare L'Ente si propone di mettere in campo significative azioni ed avviare nuovi processi di crescita e sviluppo, avvalendosi anche delle indicazioni fornite dalle associazioni di categoria, ed ispirandosi ai seguenti principi di fondo:

- **Innovazione e Dinamicità**: evoluzione costante delle tecniche e dei metodi per una risposta dinamica all'evoluzione del contesto e dei bisogni;
- **Centralità dell'Utenza**: orientamento dell'azione alla piena soddisfazione dei bisogni dell'utenza, mediante l'instaurazione nel tempo di un rapporto privilegiato con la stessa, volto alla creazione di relazioni stabili e durature;
- **Professionalità e Competenza**: valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo come fattore di garanzia della qualità del servizio.
- Il disegno strategico della CCIAA della Maremma e del Tirreno si delinea lungo quattordici obiettivi programmatici, rappresentati nella Mappa Strategica che segue:



Le prospettive per la declinazione degli obiettivi dell'anno 2021 sono così articolate:

Imprese, Consumatori e Territorio: orientata a misurare il grado di soddisfazione delle imprese, delle associazioni di categoria e di tutti gli utenti in genere, valutando la capacità dell'ente di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli;

Processi Interni: orientata a valutare il grado di efficienza ed efficacia col quale l'ente gestisce e controlla i processi interni, mirando all'ottimizzazione di quelli esistenti ed alla definizione di processi attraverso cui perseguire gli obiettivi strategici;

Innovazione, Apprendimento e Crescita: orientata a valutare il livello di valorizzazione delle potenzialità interne dell'amministrazione, investendo nella crescita del personale, in termini di competenze e motivazioni, nonché nel potenziamento delle infrastrutture tecniche e tecnologiche di supporto;

Economico-Finanziario: orientata a valutare la gestione dell'ente in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio, fornendo servizi efficaci secondo livelli sostenibili di efficienza e perseguendo politiche di ottimizzazione delle risorse e contenimento dei costi.

In ultimo, con riferimento ai vincoli normativi e contrattuali si evidenzia quanto segue:

- 1) il limite posto al trattamento accessorio per effetto del disposto di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017, secondo cui a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co.2 del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, risulta rispettato, tenuto conto delle risorse escluse dal limite stesso secondo le indicazioni contenute nella recente circolare del MEF/RGS prot. n. 257831/2018 e confermate dalla circolare RGS n.18/2021, come evidenziato nel prospetto relativo alla quantificazione del fondo stesso di seguito esposto:

Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno				
Fondo per il trattamento economico accessorio della Dirigenza - ANNO 2022				
Fondo costituito in applicazione dell'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 dell'Area Dirigenziale Funzioni Locali				
DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE			IMPORTO
ARTICOLO 57, COMMA 2, LETTERA A), CCNL 17.12.2020	Unico importo annuale di tutte le risorse certe e stabili, destinate a retribuzione di posizione e di risultato, comprese quelle di cui all'art 56 e le RIA			
	<i>a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 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</i>			€ 382.223,17
	Quota ex art 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 per il finanziamento di posti dirigenziali di nuova istituzione successivamente effettivamente coperti			€ 0,00
	* Risorse ex art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020 (incremento dell'1,53% del monte salari delal dirigenza riferito all'anno 2015)			€ 9.853,12
ARTICOLO 57, COMMA 2, LETTERA C), CCNL 17.12.2020	Importo corrispondente alle R.I.A. non più corrisposte al personale cessato dal servizio dal 2021 (confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio)			€ 0,00
	<i>c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno, solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni</i>			€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI				€ 392.076,29
ARTICOLO 57, COMMA 2, LETTERA B), CCNL 17.12.2020	<i>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 D.Lgs. n. 165/2001</i>			€ 0,00
ARTICOLO 57, COMMA 2, LETTERA C), CCNL 17.12.2020	Importo <i>una tantum</i> corrispondente ai ratei delle R.I.A. non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno precedente (con decorrenza dal 2021) nei limiti delle mensilità <i>post</i> cessazione dal servizio			€ 0,00
	<i>c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno, solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni</i>			€ 0,00
ARTICOLO 57, COMMA 2, LETTERA D), CCNL 17.12.2020	<i>d) le somme commesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020</i>			€ 10.200,00
ARTICOLO 57, COMMA 2, LETTERA E), CCNL 17.12.2020	Nella componente di finanziamento rientra la quota ex art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999 per attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'incremento quali-quantitativo dei servizi esistenti e le quote di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL 23.12.1999 (1,2% del MS 1997), già subordinata alla sussistenza, nel bilancio dell'ente, della relativa capacità di spesa			€ 4.120,52
	<i>e) risorse autonomamente stanziati 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.</i>			€ 4.120,52
TOTALE RISORSE VARIABILI				€ 14.320,52
TOTALE ANNO 2022				€ 406.396,81
ARTICOLO 57, COMMA 3 CCNL 17.12.2020	Economie residue anno precedente: destinate ad economia di bilancio (CCI 22/12/2021)			€ 0,00

D. Lgs. 25/05/2017 n. 75 - ART. 23 comma 2	<i>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.</i>	Fondo Dirigenti relativo all'anno 2016	€ 394.488,80
		Totale fondo anno 2022	€ 406.396,81
		* Risorse ex art. 56, comma 1, del CCNL 17.12.2020 (incremento dell'1,53% del monte salari anno 2015) Fuori dal limite	€ 9.853,12
		* Risorse connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 del CCNL 17.12.2020	€ 10.200,00
		Totale limite fondo anno 2022 - Fuori dal limite	€ 386.343,69

2) Rispetto dei vincoli di bilancio:

L'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa trova copertura in quelle stanziare nel Bilancio Preventivo 2022, come risultante dalla certificazione del collegio dei revisori a cui si rinvia (verbale n.1 /2022).

3) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dai CCNL

Le fonti di alimentazione del fondo e la loro quantificazione sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella integrativa e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili e della loro coerente destinazione.

Per informazioni più dettagliate circa il Fondo per le risorse decentrate si rinvia alla Relazione tecnico finanziaria che, unitamente alla presente relazione ed al contratto collettivo integrativo, verrà pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, come previsto dal comma 4 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 ed inviate all'Aran.

Livorno, 25.11.2022

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Pierluigi Giuntoli