



**CAMERA DI COMMERCIO
BARI**

Al Collegio dei Revisori

Presidente

Gent.ma Dott.ssa Antonia TROJA D'URSO

antonia.trojadurso@legalmail.it

antonia.trojadurso@mef.gov.it

Componenti

Gent.ma Dott.ssa Maura GENTILI

maura.gentili@pec.it

maura.gentili@mise.gov.it

Gent.mo Dott. Luigi LORUSSO

luigi.lorusso1036@pec.commercialisti.it

dott.lorusso1965@gmail.com

OGGETTO: *Ipotesi di utilizzo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato personale dirigente anno 2025*

Ai sensi e per gli effetti dell' art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001 - come modificato dal D. Lgs. 150/2009 – si trasmette la seguente documentazione, al fine di effettuare il controllo di legittimità e di verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata definita con i vincoli di bilancio:

- 1) *Relazione illustrativa tecnico - finanziaria sull'ipotesi di Utilizzo delle Risorse Finanziarie ai fini della Retribuzione di Posizione e di Risultato per l'anno 2025 ai sensi della Circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato;***
- 2) *Allegato alla relazione tecnico finanziarie anno 2025;***
- 3) *Copia della Deliberazione di Giunta n. 52 del 27/05/2025 avente ad oggetto la quantificazione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025";***
- 4) *Ipotesi dell'Atto di utilizzo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2025, sottoscritto il giorno 14 del mese di ottobre 2025. per il personale dirigenziale della Camera di Commercio IAA di Bari.***

Cordiali saluti.

II SEGRETARIO GENERALE

Presidente della Delegazione Trattante

dott.ssa Angela Patrizia Partipilo

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005



CAMERA DI COMMERCIO
BARI



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

**IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI
POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE
ANNO 2025**



INDICE

PREMESSA	pag. 5
RELAZIONE ILLUSTRATIVA	
- MODULO I: " ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE"	pag. 6
- MODULO II: "ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO"	
Premessa	pag. 8
A) Illustrazione di quanto disposto dall'ipotesi di contratto integrativo	pag. 8
B) Quadro di sintesi delle modalità' di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo	pag. 10
C) Effetti abrogativi impliciti	pag. 11
D) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	pag. 12
E) Attestazione della coerenza con il principio di selettività' delle progressioni economiche	pag. 13
F) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con il piano delle performance	pag. 14
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA	
- MODULO I: "LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA"	pag. 15
- SEZIONE I: Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	pag. 17
- SEZIONE II: Risorse variabili	pag. 23
Ampliamento dei servizi e correlato aumento delle prestazioni del personale dirigente in servizio	pag. 24
- SEZIONE III: Decurtazioni del fondo	pag. 26
- SEZIONE IV: Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione	pag. 29
- SEZIONE V: Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo	pag. 29
MODULO II: "MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA"	pag. 30
- SEZIONE I: Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto decentrato integrativo	pag. 30
- SEZIONE II: Destinazioni specificatamente regolate dal contratto decentrato integrativo	pag. 34



- SEZIONE III: Destinazioni ancora da non regolare	pag.	37
- SEZIONE IV: Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	pag.	37
- SEZIONE V: Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo	pag.	37
- SEZIONE VI: Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario del rispetto dei vincoli di carattere generale	pag.	38
MODULO III: "SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE"	pag.	39
MODULO IV: "COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO"	pag.	41
- 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	pag.	41
- SEZIONE II: Esposizione finalizzata alla verifica al consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulti rispettato	pag.	42
- SEZIONE III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo	pag.	42
ALLEGATO ALLA RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ANNO 2024 PIANO DI PREVISIONE DEI COSTI DEL PERSONALE DIRIGENTE PER LE ATTIVITA' AGGIUNTIVE ANNO 2024		
- FINANZIAMENTO DELL'ART. 57 comma 2 lett.a CCNL 17/12/2020 come integrato dall'art. 39 comma 3 del ccnl 16/07/2024 per l'anno 2024		



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DELL'ATTO DI UTILIZZO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA CCIAA DI BARI

ANNO 2025

Premessa

La presente relazione è prevista dall'art. 40 al comma 3 – sexies del D.Lgs 165/2001 il quale dispone che a *“corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*. La circolare n. 25 del 19/7/2012 emanata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica ha predisposto uno schema standard al quale la presente relazione si attiene.

La relazione deve essere, quindi, oggetto di esplicita certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies del d.lgs. 165/2001.

Per tale scopo l'ipotesi di Utilizzo delle risorse finanziarie ai fini della retribuzione di posizione e di risultato anno 2025 è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, corredata dalle presenti relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria che, certificate dallo stesso, sono poi inviate, unitamente al testo contrattuale definitivo, per via telematica all'ARAN e al CNEL.

Il presente documento è quindi composto:

RELAZIONE ILLUSTRATIVA :

Modulo I Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge;

Modulo II Illustrazione dell'articolato del contratto

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

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

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



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione: - Contratto Decentrato Integrativo triennio 2024-2026 - Ipotesi di Utilizzo delle risorse finanziarie ai fini della retribuzione di posizione e di risultato anno 2025		17/12/2024 14/10/2025
Periodo temporale di vigenza		economico Anno 2025
Composizione della delegazione trattante*		PARTE PUBBLICA Presidente: dott.ssa Angela Patrizia- Segretario Generale Dirigente:dott. Michele Lagioia - Dirigente Angelo Raffaele Caforio PARTE SINDACALE (solo sigle) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione UIL, CISL, CGIL, DIREL. Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di contratto: UIL, CISL, CGIL, DIREL
Soggetti destinatari		Personale dirigente dell'Ente Camerale
Materie trattate Utilizzo delle risorse finanziarie ai fini della retribuzione di posizione e di risultato anno 202		Utilizzo risorse fondo della retribuzione di posizione e di risultato anno 2025 personale dirigente
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<u>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno:</u> in sede di quantificazione delle risorse (delibera di giunta n. 52 del 27/05/2025), con Verbale n. 5 del 20 giugno 2025 prot. Cam. n. 0054013 del 23/06/2025 il Collegio dei revisori ha espresso parere favorevole in ordine alla regolare costituzione del fondo per il finanziamento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 per il personale dirigenziale della CCIAA di Bari.
	Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Si inserirà appena si avrà la certificazione da parte dell'organo di controllo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	<u>E' stato adottato il piano delle performance previsto dall'art. 10 del d.lgs.150/2009? SI</u> Il Piano della performance 2025-2027 confluito nel PIAO (Piano Integrativo di Attività e Organizzazione) 2024-2026 è stato adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 2 del 30/01/2025 e aggiornato con Deliberazione n. N. 35 del 14/04/2025



	retribuzione accessoria	<u>E' stato adottato il Piano delle Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 , comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI</u>
		Il Programma triennale della trasparenza e integrità 2025-2027 è inglobato al capitolo 4 del PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE confluito a sua volta nel PIAO summenzionato.
		<u>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 d.lgs.150/2009</u>
		SI
		<u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 d.lgs. n. 150/2009</u>
		La Relazione della Performance 2025 sarà validata nei termini di legge



MODULO II

A) ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale
modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili.

Premessa

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto, per il triennio 2019-2021, il CCNL per l'Area Dirigenziale del Comparto "Funzioni Locali". Si è quindi proceduto a recepire e disciplinare i nuovi istituti contrattuali.

Il 17 dicembre 2024 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo normativo per il personale dirigente della CCIAA di Bari per il triennio 2024-2026 i cui contenuti sono sinteticamente riportati negli articoli di seguito esposti:

Articolo 1: Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto;

Articolo 2: Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

Articolo 3: Retribuzione di posizione;

Articolo 4: Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

Articolo 5: Correlazione tra indennità di risultato e raggiungimento degli obiettivi;

Articolo 6: Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico e per affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Articolo 7: Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali nonché correlazione con la retribuzione di risultato;

Articolo 8 : Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

Articolo 9: Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica;

Articolo 10: Trattamento economico del personale in distacco sindacale.



Il numero dei Dirigenti in servizio nella CCIAA di Bari nell'anno 2025 è stato di tre unità. L'Ente camerale è stato, quindi, diretto dal Segretario Generale (dott.ssa Angela Patrizia Partipilo) e da due dirigenti dott. Michele Lagioia titolare dell'Area "Risorse Finanziarie, Umane e Provveditorato" e dal dott. Angelo Raffaele Caforio titolare dell'Area Legale e Regolazione del mercato"

Si fa presente che per l'anno 2025 con deliberazione n. 52 del 27/05/2025 la Giunta ha quantificato le *Risorse per la Retribuzione di Posizione e di Risultato della dirigenza in base al CCNL Area della Dirigenza Comparto "Funzioni Locali" - triennio 2019-2021 - sottoscritto il 16/07/2024* le risorse secondo i dettami del CCNL per un importo pari ad € 478.470,76.

Il Collegio dei Revisori, con verbale n. 5 del 20 giugno 2025 prot. Cam. n. 0054013 del 23/06/2025 ha espresso parere favorevole in ordine alla regolare costituzione del fondo per il finanziamento delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025 per il personale dirigenziale della CCIAA di Bari.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO

L'utilizzo delle risorse decentrate permette, da un lato, di retribuire la posizione dei dirigenti definite in linea con la metodologia adottata da questo Ente per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità e, dall'altro, di valorizzare la performance, in caso di prestazione positiva, attraverso una seria valutazione dei dirigenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per la retribuzione di risultato.

Hanno influito sulla graduazione e determinazione della retribuzione di posizione dei dirigenti per l'anno 2025 i seguenti provvedimenti:

- Deliberazione della Giunta camerale n. 2 del 30/01/2025, "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027";
- Deliberazione N. 35 del 14/04/2025 "Aggiornamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027";
- Deliberazione di Giunta n. 103 del 06.10.2023 avente ad oggetto "Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari";
- Deliberazione di Giunta n. 131 del 25.10.2023 avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni";
- Deliberazione di Giunta n. 111 dell'11.09.2024 avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali. Determinazioni";

In particolare per il Segretario Generale



- Deliberazione di Giunta n. 27 del 29/04/2022 avente ad oggetto “Nota MISE 06.04.2022 acquisita al prot. cam. n. 0024152 del 07.04.2022, Determinazioni. Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo”;
- Contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 15/06/2021 dalla CCIAA di Bari e dal Segretario Generale in conformità a quanto disposto dalla Deliberazione di Giunta n. 37 del 07/06/2021 di presa d'atto del Decreto del Ministro dello sviluppo economico del 21/05/2021 (Registro ufficiale U 0157274 del 24/05/2021;
- Addendum del 29/04/2022 al Contratto individuale di lavoro firmato l'11 settembre 2018 tra la CCIAA di Bari e il Segretario Generale
- Deliberazione di Giunta n. 13 del 26.02.2025 avente ad oggetto:“Incarico Segretario Generale. Determinazioni”;
- Deliberazione di Giunta n. 74 del 15.07.2025 avente ad oggetto “Deliberazione di Giunta n. 13 del 26.2.2025 - Determinazione del valore della retribuzione di posizione del Segretario della CCIAA di Bari”;
- Nuovo addendum al contratto individuale di lavoro a tempo determinato e pieno del Segretario Generale della C.C.I.A.A. di Bari del 11.9.2018 sottoscritto il 10/09/2025 (prot. Cam 0075638 del 12/09/2025)

La CCIAA di Bari, con Deliberazione n. 103 del 6 ottobre summenzionata, ha riorganizzato la Macro struttura dell'Ente lasciando al numero di 4 le Aree a cui sono state preposte le posizioni dirigenziali:

- AREA RISORSE FINANZIARIE, UMANE E PROVVEDITORATO
- AREA LEGALE, TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO
- AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI
- AREA ANAGRAFE ECONOMICA

L'ammontare del fondo di utilizzo della retribuzione di posizione è così rappresentato:

UTILIZZO RISORSE ANNO 2025

DESCRIZIONE	IMPORTO
Retribuzione di posizione	€ 287.378,46
Retribuzione di risultato	€ 86.213,54
Retribuzione di risultato incarichi ad interim e RPCT	€ 54.690,94
TOTALE RISORSE UTILIZZATE 2025	€ 428.282,95
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE NEL 2025 (DA RINVIARE UNA TANTUM AL 2026)	€ 50.187,81
TOTALE FONDO DIRIGENTI 2025	€ 478.470,76

Si rimanda ai paragrafi successivi la disamina dell'articolazione tra i dirigenti in servizio dei relativi importi della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.



C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ (COERENZA CON IL TITOLO III DEL D.LGS. 150/2009, LE NORME DI CONTRATTO NAZIONALE E LA GIURISPRUDENZA CONTABILE AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA).

Nell'anno 2025 l'Ente ha provveduto a porre in essere tutti gli adempimenti previsti dal D. Lgs. 150/2009 relativi al ciclo della performance e che sono posti alla base della erogazione del salario accessorio.

In particolare, con riferimento all'anno 2025, il Piano della Performance 2025-2027 confluito nel PIAO (Piano Integrativo di Attività e Organizzazione) 2025-2027 è stato adottato dall'Ente con Deliberazione di Giunta 2 DEL 30.01.2025 e Aggiornato con Deliberazione n. 35 del 14/04/2025. Il Piano della Performance è stato redatto in coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica 2025, il Preventivo 2025 ed il Budget direzionale 2025, individuando gli obiettivi strategici ed operativi da realizzare, assegnati dalla Giunta al Segretario Generale e da questi alla dirigenza camerale.

Nel *Documento sul Sistema di misurazione della performance*, adottato con Deliberazione della Giunta camerale n. 1 del 13 gennaio 2011 e successivamente aggiornato come segue:

- nell'anno 2014 con Deliberazione della Giunta n. 200 del 19.12.2014,
- nell'anno 2020 con Deliberazione di Giunta n. 42 del 26 maggio 2020;
- nell'anno 2021 con Deliberazione di Giunta n. 101 del 27.09.2021;
- nell'anno 2023 con Deliberazione della Giunta n. 3 del 31 gennaio 2023
- nell'anno 2024 con Deliberazione di Giunta n. 8 del 31.01.2024
- nell'anno 2025 con Deliberazione della Giunta n. 1 del 30.01.2025

vengono definiti sinteticamente i soggetti coinvolti e i tempi. In particolare vengono definiti i compiti del Segretario Generale, dei Dirigenti, delle Elevate Qualificazioni, della Giunta camerale e dell'O.I.V.

I documenti sulla Performance, ed in particolare il *Piano della performance 2025-2027* sono perfettamente raccordati con l'organizzazione della Camera di Commercio di Bari e con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

Il Piano della Performance individua gli obiettivi strategici ed operativi, interventi, indicatori e i



corrispondenti target.

In particolare per ciascun obiettivo strategico sono indicati gli obiettivi operativi collegati. Ciò assicura la coerenza strutturale tra obiettivi strategici e obiettivi operativi. Per ciascun obiettivo strategico sono individuati le Aree e le risorse umane coinvolte rispetto alla struttura organizzativa. La qualità degli obiettivi, degli indicatori e target è assegnata alle varie unità organizzative in maniera tendenzialmente omogenea. Le risorse assegnate alle varie strutture operative sono anche legate agli obiettivi assegnati alle stesse. Nei documenti sulla performance gli obiettivi di *outcome* sono connessi a quelli degli obiettivi strategici e a quelli degli obiettivi operativi.

La rendicontazione della performance avviene con l'approvazione da parte della Giunta della Relazione sulla Performance, la quale deve essere successivamente validata dall'OIV.

Nella Relazione sulla performance 2025, vengono rendicontati, ex post, i risultati conseguiti confrontati con i relativi target come pre-definiti. Per ciascun obiettivo strategico o operativo sono indicate le strutture e i Responsabili delle stesse cui gli obiettivi sono assegnati. Ciò dà luogo ad una coerenza e ad un pieno collegamento tra la valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

La Relazione sulla performance 2025 dovrà essere approvata dalla Giunta camerale e validata dall'OIV entro il 30 giugno 2026.

Come indicato nel *Documento sul Sistema di misurazione della performance* la performance individuale dei dirigenti camerali viene misurata in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa in base alla valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente, degli obiettivi programmatici di Area e degli atteggiamenti ed attitudini manageriali dimostrate.

In particolare, ai sensi del DPR n. 254/2005 art. 35, la valutazione è affidata alla Giunta, che si avvale di un apposito Organo "O.I.V." il quale fornisce alla Giunta la valutazione del Segretario Generale e allo stesso elementi di giudizio per la valutazione dei dirigenti.

La valutazione dei dirigenti è di norma effettuata dal Segretario Generale; tuttavia nel caso di coincidenza nella stessa persona dei due diversi ruoli (Segretario Generale / Dirigente ad *interim*), la valutazione del Dirigente resta in capo all'Organo politico – amministrativo, la Giunta.



E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – PROGRESSIONI ORIZZONTALI – AI SENSI DELL'ART. 23 DEL D.LEGS. N. 150 /2009:....Non di pertinenza del presente Contratto

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE), ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TITOLO II DEL D.LGS. 150/2009.

La valutazione della *performance* generale dell'Ente, strumento strategico per la realizzazione della *mission* camerale sul territorio, costituisce il momento di verifica dell'efficacia dell'indirizzo politico-economico, sia in quanto mira ad accertare, attraverso indicatori economico-finanziari ed indicatori di efficienza, la produttività delle azioni poste in essere, sia in quanto mira a rilevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività dei singoli Dirigenti.

Gli indicatori economico-finanziari e quelli di efficienza, del resto, consentono di individuare con precisione i punti di forza e quelli di debolezza interni e le opportunità e le minacce che provengono dal contesto esterno.

La capacità di modernizzazione dell'Ente e della sua risposta alle istanze territoriali è rinvenibile nella indicazione degli obiettivi e nella proposizione delle politiche di indirizzo, attraverso le quali si realizza una specie di *ponte di comando* dal quale monitorare la situazione economica e promuovere gli assi e i settori che possono garantire lo sviluppo economico generale del territorio interessato.

Nel Piano della performance 2025-2027 per l'anno 2025 per ciascun obiettivo strategico sono indicati i relativi obiettivi operativi. Per ciascun obiettivo strategico sono indicati i risultati attesi, alcuni indicatori di misura della performance strategica, i relativi target da raggiungere per ciascuno degli anni, nonché le strutture coinvolte (Segreteria generale, Aree, Aziende speciali).

Per ciascun obiettivo strategico sono altresì stabiliti alcuni obiettivi operativi ed alcuni interventi operativi; per ciascuno di questi ultimi sono indicati i risultati attesi, i Settori coinvolti, i Servizi responsabili, le risorse umane coinvolte, uno o più indicatori di misura della *performance* operativa, i relativi *target* da raggiungere nell'anno di riferimento.

Si riportano tali obiettivi per l'anno 2025 - sviluppati per intervento - nell'**ALLEGATO** alla



presente relazione tecnico finanziaria “Piano di previsione dei costi del personale dirigente per le attività aggiuntive” che sono stati definiti in coerenza con il Piano della Performance 2025-2027 e rappresenta la netta connessione tra costi del personale dirigente e performance.



RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

MODULO I

LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo in oggetto, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, per il personale dirigente del Comparto Funzioni Locali Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Deliberazione n. n. 52 del 27/05/2025 che ha quantificato le risorse per un importo complessivo di € 478.470,76.

Si evidenzia che il CCNL del 17/12/2020 ha confermato a partire dall'anno 2021 anche per il fondo dei Dirigenti quanto già disciplinato nella quantificazione del Fondo per il personale non dirigenziale, ossia la costituzione di un *"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"* (lett. a del comma 2 art. 57 CCNL 17/12/2020).

In data 16 luglio 2024 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il triennio 2019-2021 il quale ha previsto al comma 4 dell'art. 37 *"Incremento trattamento economico fisso"* che: *"L'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di cui al medesimo art. 54 del CCNL del 17.12.2020, comprensivo di tredicesima mensilità, stabilito per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data del 31/12/2018, è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità:*

- dal 1° gennaio 2020 di € 36,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 60,00.

Alla copertura degli incrementi di cui al presente comma concorrono le risorse di cui all'art. 39 (Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) comma 1, destinate dal presente CCNL al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato".

L'art. 39 del nuovo CCNL disciplina gli incrementi del fondo della retribuzione di Posizione e di risultato e specificatamente prevede al



- comma 1 che *"Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:*
 - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
 - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021."
 - comma 2 che *"Le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato".*
 - comma 3 che *"In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017"*

Con parere ARAN AFL26 del 25/03/2021 viene stabilito che ai fini della determinazione del monte salari utile per il calcolo delle percentuali destinate al trattamento accessorio bisogna utilizzare gli stessi criteri seguiti dal conto annuale della RGS nelle tabelle 12 e 13.

Il fondo relativo alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2025, così come è avvenuto per gli anni dal 2020 al 2024, è stato anch'esso soggetto ai vincoli previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017“.....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”.



MODULO I - SEZIONE I **RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ**

In proposito, si ritiene opportuno segnalare che per quanto concerne il personale dirigente non esiste a livello contrattuale una distinzione nella composizione delle risorse decentrate analoga a quella introdotta a partire dal 2004 per il personale non dirigente, ed in particolare non esiste una suddivisione tra risorse stabili e risorse variabili. Ciononostante, la Ragioneria Generale dello Stato, inizialmente con le tabelle del conto annuale e poi con gli schemi delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dei contratti decentrati integrativi, ha proceduto, in via interpretativa ed estensiva, a classificare ciascuna voce di costituzione del fondo a seconda che fosse riconducibile nell'ambito delle risorse fisse e ricorrenti piuttosto che delle risorse variabili, al fine di uniformare gli schemi di rappresentazione delle risorse decentrate. I riferimenti applicativi forniti dalla Ragioneria Generale dello Stato sono: la Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 per la compilazione della tabella del conto annuale riguardante il fondo per la contrattazione integrativa, e le Note applicative della circolare n. 25 del 19 luglio 2012.

In base a tali indicazioni è stata redatta la presente relazione tecnico-finanziaria.

Si fa presente, inoltre, che solo a partire dall'anno 2021 con il CCNL del 17/12/2020 si è potuto procedere ad una più netta distinzione che si illustra nella presente sezione.

Il CCNL del 17/12/2020, a partire dall'anno 2021, definisce che risorse stabili quelle che rientrano nell'importo Unico annuale ai sensi *della lett. a* del comma 2 art. 57 CCNL 17/12/2020 le quali sono soggette a certificazione da parte dell'organo di controllo.

Confluiscono nella parte stabile anche gli importi relativi all'art. 57 *lett. 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..."*

tali criteri di ripartizione permangono anche con il nuovo CCNL del 16/07/2024,

In prima istituzione la Ragioneria ha suddiviso le risorse stabili in tre gruppi, di seguito illustrati separatamente, all'interno dei quali elencare le specifiche voci di finanziamento previste dai CCNL: risorse storiche consolidate, incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità. Successivamente la stessa Ragioneria ha



ritenuto modificare le tabelle in semplici Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità e Risorse variabili. A titolo di maggiore dettaglio si riportano di seguito le singole voci di ripartizione come riportate negli schemi redatti dalla Ragioneria generale dello Stato con la già citata circolare 25 del 19/7/2012. Tale impostazione risulta ancora più necessaria ai fini della certificazione da parte dell'organo di controllo dell'importo unico consolidato.

➤ **RISORSE STORICHE CONSOLIDATE**

Di tale sezione fanno parte la retribuzione di Posizione e di risultato relativa all'anno 1998 (art. 26 c. 1 lett. a) CCNL 23.12.1999) al netto della riduzione ai sensi dell'art. 1 comma 3 lettera e) del CCNL 12/02/2002 per n. 7 posizioni dirigenziali.

Si tratta delle risorse storiche, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che risultano consolidate in un unico ammontare riferito all'anno 1998 secondo la disciplina contrattuale precedente al CCNL 23.12.1999.

€ 111.456,86

➤ **INCREMENTI ESPLICITAMENTE QUANTIFICATI IN SEDE DI CCNL**

Gli incrementi di natura stabile derivanti dai rinnovi contrattuali di livello nazionale successivi all'anno 1998 ammontano complessivamente a

€ 52.387,88

e sono di seguito dettagliati:

CCNL 23.12.1999 (quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999)		
Art. 26, c.1, lett. d)	Incremento a decorrere dal 31.12.1999 pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 Monte salari 1997= 1.288.827,27 euro	€ 3.610,34
TOTALE		€ 3.610,34
CCNL 22.2.2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)		
Art. 23, c. 1 e c. 3	Aumento di 520 euro annui della retribuzione di posizione	€ 7.766,45
TOTALE		€ 7.766,45
CCNL 14.5.2007 (biennio economico 2004-2005)		
Art. 4, c. 1	Aumento di 1.144 euro annui della retribuzione di posizione	€ 6.864,00
Art. 4 c. 4	Incremento pari allo 0,89% del monte salari della dirigenza per l'anno 2003, al netto degli oneri riflessi. Monte salari 2003 = 510.585,00 euro	€ 4.544,20
TOTALE		€ 11.408,20
CCNL 22.2.2010 (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)		
Art. 16, c. 1	Aumento di 478,40 euro annui della retribuzione di posizione	€ 2.870,40



Art. 16, c. 4	Incremento, a decorrere dal 31.12.1997, pari all'1,78% del monte salari della dirigenza per l'anno 2007, al netto degli oneri riflessi sul Monte salari 2005 = 558.475,00 euro	€ 9.940,85
TOTALE=		€ 12.811,25
CCNL 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009)		
Art. 5, c. 1	Aumento di 611 euro annui della retribuzione di posizione	€ 3.666,00
Art. 5, c. 4	Incremento pari allo 0,73% del monte salari della dirigenza per l'anno 2007, al netto degli oneri riflessi. Monte salari 2005 = 695.919,00 euro	€ 5.918,85
TOTALE		€ 9.584,85
CCNL17/12/2020 (triennio 2016-2018)		
art. 56 commi 1 e 2	Incremento della retribuzione di posizione e di risultato dal 1 gennaio 2018 dell'1,53% del monte salari della dirigenza anno 2015 = 1,53% x € 471.032	€ 7.206,79
TOTALE=		€ 7.206,79
TOTALE INCREMENTI DI NATURA STABILE SUCCESSIVI AL 1998		52.387,88

➤ ALTRI INCREMENTI DI CERTEZZA E STABILITA'

L'importo delle risorse di natura stabile è suscettibile di variazione annuale per effetto dell'applicazione di specifiche disposizioni contrattuali. A titolo esemplificativo è possibile citare:

- risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs 165/2001 (riassorbimento incrementi retributivi attribuiti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi – Art. 26 c. 1 lett. c) CCNL 23.12.1999)
- processi di decentramento e trasferimento di funzioni (art. 26 c. 1 lett. f) CCNL 23.12.1999)
- retribuzione individuale di anzianità (RIA) e maturato economico del personale dirigente cessato dal 1° gennaio 1998 (art. 26 c. 1 lett. g) CCNL 23.12.1999)
- incrementi dotazione organica e conseguente copertura o riorganizzazione stabile dei servizi (art. 26 c. 3 parte fissa CCNL 23.12.1999)
- riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale (art. 26, c. 5 CCNL 23.12.1999).



Di seguito si riporta il dettaglio degli ulteriori incrementi di natura stabile successivi all'anno 1998, complessivamente ammontanti in **30.499,81** euro, derivanti dall'applicazione delle disposizioni contrattuali come sopra esaminate per le casistiche esistenti nell'Ente:

CCNL 23.12.1999		
Art. 26, c. 1, lett. c)	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'ex art. 2 c. 3 del D.Lgs 165/2001 (riassorbimento incrementi retributivi attribuiti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi)	€ 0,00
Art. 26, c. 1, lett. f)	Somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto	€ 0,00
Art. 26, c. 1, lett. g)	Importo annuo della retribuzione individuale anzianità (RIA) e del maturato economico di cui all'art. 35 del CCNL 10.4.1996 in godimento da parte del personale cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.1998	€ 30.449,81
Art. 26, c. 3 parte fissa	In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei 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 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.	€ 0,00
Art. 26, c. 5	Quota del minore importo a carico del bilancio camerale derivante, a parità di funzioni, dalla riduzione stabile di posti in organico della qualifica dirigenziale.	€ 0,00
TOTALE		€ 30.449,81



SINTESI PARTE STABILE ANNO 2023

A) ILLUSTRAZIONE DELL'UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ALL'ANNO 2020

(art. 57 del CCNL triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 17/12/2020 area dirigenza - funzioni locali)

Norma	Articolo	Descrizione	IMPORTO	
		Nell'unico importo consolidato confluiscono le quote già destinate al fondo nell'anno 2020:		
CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma 2 lett a)	- art. 26 comma 1 lettera a) CCNL 23.12.1999 – importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998.	€ 134.955,65	€ 194.294,55
		- art. 26 comma 1 lettera d) CCNL 23.12.1999 - importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 (288.887,27x1,25%).	€ 3.610,34	
		- art. 26 comma 1 lettera f) CCNL 23.12.1999 - somme connesse 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	
		art. 26 comma 1 lettera g) CCNL 23.12.1999 - importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998, compresa la RIA del personale cessato sino al 31 dicembre 2020.	€ 30.449,81	
		- art. 26 comma 5 CCNL 23.12.1999 - quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.	€ 0,00	
		art. 31 comma 2 CCNL 23.12.1999 - ulteriore incremento di un importo pari al 3,3% della retribuzione di posizione alla data del 31.12.1999.	€ 0,00	
		- art. 1 comma 3 CCNL 12.2.2002 - decurtazione del fondo (€ 3.356,97per ogni funzione dirigenziale(7 posizioni)D14.	-€ 23.498,79	
		- incrementi CCNL 22.2.2006	€ 7.766,45	
		- CCNL 14.05.2007	€ 11.408,20	
		- CCNL 22.02.2010	€ 12.811,25	
		-CCNL 03.08.2010	€ 9.584,85	
		- Quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte fissa per incremento stabile delle dotazioni organiche per l'importo già utilizzato nel 2020 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 della dirigenza riferito all'anno 2015	€ 7.206,79	



B) ALTRE RISORSE STABILI

CCNL 17.12.2020	ART. 57 comma lett. c)	Importo (stabile) 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). 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.	€ 0,00
--------------------	------------------------------	---	--------

INCREMENTI ART. 39 CCNL SOTTOSCRITTO IL 16/07/2024 TRIENNIO 2019-2021				
CCNL 16/07/2024	ART. 39 comma 1	1. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:		€ 10.029,60
		- rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.	€ 10.029,60	
CCNL 16/07/2024	ART. 39 comma 3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.		€ 1.097,77

TOTALE PARTE “STABILE” ANNO 2024 = A+B = € 205.421,92



MODULO I - SEZIONE II

RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili non possono essere consolidate ma devono essere determinate annualmente in quanto sono caratterizzate da incertezza, eventualità e variabilità nel tempo.

Si rappresentano di seguito le risorse variabili di cui € 96.403,00 discendo da risorse variabili non discrezionali in quanto discendono dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 57 del CCNL del 17/02/2022 *“Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.”*

CCNL 17.12.2020	ART. comma lett. c)	57 2	Importo una tantum (variabile) 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 residue post cessazione dal servizio 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.	€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. comma lett. d)	57 2	d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico). 4. Le camere di commercio stanziano le risorse di cui al comma 2, lett. d) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017.	€ 0,00
CCNL 17.12.2020	ART. comma lett. e)	57 2	e) risorse autonomamente stanziate 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. In questa componente di finanziamento rientra la quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte variabile per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione (In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti)	€ 490.500,00
CCNL 17.12.2020	ART. comma lett. e)	57 2	e) quota ex art. 26 comma 2, CCNL 23.12.1999 (Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997)	€ 3.465,93
CCNL 17.12.2020	ART. comma 3	57	Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato . Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo .	€ 95.403,00

TOTALE PARTE VARIABILE ANNO 2025 = € 589.368,93

TOTALE FONDO TEORICO PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2025 € 794.790,85

TOTALE PARTE STABILE € 205.421,92

TOTALE PARTE VARIABILE € 589.368,93



AMPLIAMENTO DEI SERVIZI E CORRELATO AUMENTO DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Le risorse di cui all'art.57 comma 2 lett. e) del CCNL del 17/12/2020 come integrate dall'art. 39 del CCNL sottoscritto il 16/07/2024 sono destinate all'attivazione di un reale miglioramento quali-quantitativo dei servizi e delle attività in considerazione alle iniziative di miglioramento dei servizi e all'incremento delle attività, così come indicato dai dirigenti delle diverse Aree organizzative in cui è strutturato l'Ente e come previsto dalla Relazione Previsionale e Programmatica anno 2025, approvata con deliberazione del Consiglio camerale n. 5 del 21.11.2024 e aggiornata con Deliberazione di Consiglio camerale n. 2 del 25/06/2025, strettamente correlate all'approvazione dei rispettivi Preventivi Economici e ai Piani delle Performance .

Risulta importante evidenziare sull'argomento che nel corso degli ultimi anni i dipendenti camerali, compresi i dirigenti, hanno dovuto garantire l'espletamento di nuovi e numerosi servizi, che il legislatore ha attribuito alle Camere di Commercio e che sono stati svolti anche nell'anno 2025.

E' opportuno evidenziare come gli interventi attivati siano stati nel corso degli anni indirizzati non solo all'aumento dei servizi offerti, ma anche a rendere gli stessi qualitativamente più efficienti. Si segnala, inoltre, che si tratta di nuovi e qualificati servizi che la CCIAA di Bari ha svolto e garantito con efficienza anche nell'anno 2025.

Si comprende come i nuovi compiti disciplinati e attribuiti dalla norma, affinché rappresentassero nel tempo un elemento di maggiore efficienza dell'offerta del servizio sono stati legati ad interventi connessi non solo ad un maggior impegno da parte del singolo dipendente, ma anche da una attenta e pronta organizzazione del lavoro.

Il livello quali-quantitativo del servizio è stato assicurato nonostante la **continua riduzione del personale** a fronte di una pianta organica rivisitata con Deliberazione di Giunta Camerale n. 61 del 19 maggio 2015 di **185** dipendenti a fronte dei precedenti **214** dipendenti (**riduzione di 1/4**), che ha richiesto un maggior intervento lavorativo da parte del personale camerale non dirigente in servizio pari a **112 unità** alla data del 01/01/2024 (ridottosi durante l'anno 2024 di altre 3 unità, con la previsione di nuove assunzioni in corso di espletamento che alla data della presente relazione non sono ancora effettuate) che andava ben oltre gli ordinari carichi di lavoro dei rispettivi uffici, dovendo invece sopperire a significative carenze di personale, come evidenziato



nella tabella presente.

Dalla tabella che segue si deducono le unità e le relative percentuali di riduzione del personale intervenuta dal 2004 al 2025. Si nota che solo nell'anno 2025 si è avuto una innalzata positiva di assunzioni, che non hanno però coperto il pieno fabbisogno di personale della CCIAA di Bari.

Anno	SEGRETERARIO			DIRIGENTI			PERSONALE			Riduz. % su anno precedente	Riduzione % su anno 2004
	A	C	TOT	A	C	TOT	A	C	TOT		
31/12/04	0	0	1	0	0	6	2	2	202	-	-
31/12/05	0	1	0	0	0	6	0	4	198	2,0	2,0
31/12/06	0	0	0	0	0	6	1	8	191	3,5	5,4
31/12/07	0	0	0	0	0	6	0	6	185	3,1	8,4
31/12/08*	1	0	1	0	1	5	1	3	183	1,1	9,4
31/12/09	0	0	1	0	0	5	1	8	176	3,8	12,9
31/12/10	0	0	1	0	0	5	1	5	172	2,3	14,9
31/12/11	0	1	0	0	2	3	4	6	170	1,2	15,8
31/12/12	0	0	0	0	1	2	0	6	164	3,5	18,8
31/12/13**	1	0	1	0	1	1	0	3	161	1,8	20,3
31/12/14	0	0	1	0	0	1	3	3	161	0,0	20,3
31/12/15	0	0	1	1	0	2	0	7	154	4,3	23,8
31/12/16	0	0	1	0	0	2	1	5	150	2,6	25,7
31/12/17	0	0	1	0	0	2	0	8	142	5,3	29,7
31/12/18	0	0	1	0	0	2	0	5	137	3,5	32,2
31/12/2019***	1	1	1	0	0	2	1	4	134	2,2	33,7
31/12/20	1	0	1	0	0	2	0	8	126	6,0	37,6
31/12/2021****	1	1	1	0	0	2	0	8	118	6,3	41,6
31/12/2022*****	1	1	1	0	1	1	7	10	115	2,5	43,1
31/12/23	0	0	1	1	0	2	5	7	113	1,7	44,1
31/12/24	0	0	1	0	0	2	6	8	111	1,8	45,0
31/12/25	0	0	1	0	0	2	17	6	122	-9,9	39,6

* SG a tempo determinato

** Incarico SG a Dr.ssa Partipilo

*** Incarico do SG f.f. All'avv. Vincenzo Pignataro

**** Cessazione Segretario Generale f.f. Avv. Vincenzo Pignataro – nomina Segretario Generale avv. Angelo Raffaele Caforio

***** Cessazione segretario Generale Avv. Angelo Raffaele Caforio– nomina Segretario Generale dott.ssa A. P. Partipilo

Durante l'anno 2018 il Decreto Ministeriale del 16 febbraio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.57 del 09/03/2018, oltre a rideterminare le circoscrizioni territoriali, a istituire le nuove camere di commercio e determinare in materia di razionalizzazione delle sedi è intervenuto anche sulla razionalizzazione del personale. All'Art.7 “Razionalizzazione organizzativa delle camere di commercio” al comma 1 dispone che “Sono approvate le dotazioni organiche così come determinate nel piano di cui al comma 3 dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 219 del 2016 ed individuate nell'allegato D) che è parte integrante del presente decreto”.

Nello specifico la Camera di Commercio di Bari è stata prevista la presente dotazione organica:

Dirigenti	D3	D1	C	B3	B1	A	totale
3	13	27	86	3	8	3	143



Pur con il diminuire del personale la Camera di Commercio di Bari ha comunque garantito, non solo i nuovi servizi delegati dal legislatore, ma anche il mantenimento di risultati positivi sugli obiettivi fissati negli anni passati. A tal proposito si rimanda a quanto esplicitato dal parere ARAN n. 19528 del 05/06/2015 che rileva come *“gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento possono essere anche **“obiettivi di mantenimento”** di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente(omissis)... con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente”*.

Si fa inoltre presente, che la riforma del sistema Camerale non ha ridotto le funzioni e le competenze delle CCIAA, anzi il legislatore continua ad assegnarne altre.

MODULO I - SEZIONE III

DECURTAZIONI DEL FONDO

L'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 che così recita *“... 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 precisa che la quantificazione del fondo 2016 - adottato con deliberazione di Giunta Camerale n.97 del 28/11/2016 - e punto di riferimento anche per l'anno 2023, ha rispettato i disposti della norma e precisamente quanto previsto:

- dalla legge di stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208 che all'art. 1 comma 236 così recita *“...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, e successive modificazioni, non può' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”*
- dalle indicazioni impartite dalla Circolare R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2016 che esplicitano le modalità da intraprendere nella costituzione dei fondi relativi al trattamento economico accessorio e specificatamente *“..... per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente*



dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013. Per quanto concerne la riduzione del Fondo in proporzione al personale in servizio si fa presente che la stessa andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015."

Si sottolinea che pur con il diminuire del personale dirigenziale dall'anno 2010 all'anno 2025 di n. 4 unità, la Camera di Commercio di Bari ha comunque garantito non solo nuovi servizi affidati dal legislatore, ma anche il mantenimento di risultati positivi sugli obiettivi fissati negli anni passati.

Tutte le aree organizzative rimaste vacanti sono state dirette con affidamento di incarichi a interim al Segretario Generale e ai Dirigenti in servizio, nelle more che il sistema normativo/contrattuale consenti di ampliare la dotazione organica dei Dirigenti di almeno una unità più il Segretario Generale.

Per una migliore rappresentazione delle decurtazioni effettuate e della applicazione di quanto stabilito dall'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017 si riporta di seguito il prospetto di rappresentazione comparata del fondo 2016 con il fondo 2025

MODULO I - SEZIONE IV

SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEI FONDI SOTTOPOSTI A CERTIFICAZIONE

TOTALE FONDO TEORICO ANNO 2025			€ 794.790,85
DECURTAZIONI			
Legge 147/2013	Art. 1 comma 456	totale generale fondo dirigenti decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l-147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS) da applicare in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L.78/2010 convertito con modificazioni con la legge 122/2010	-€ 316.320,09
TOTALE EFFETTIVO FONDO 2025			€ 478.470,76
APPLICAZIONE ARTICOLO 23 COMMA 2 D.LGS. 25 MAGGIO 2017 N. 75			
TOTALE FONDO 2016			€ 374.443,59
CONFRONTO ANNI 2016 E 2025			
	Anno 2016	Anno 2025	differenziale
TOTALE FONDI	€ 690.763,68	€ 794.790,85	€ 104.027,16
totale generale fondo dirigenti decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l-147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS) da applicare in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L.78/2010 convertito con modificazioni con la legge 122/2010	-€ 316.320,09	-€ 316.320,09	€ 0,00
totale risorse	€ 374.443,59	€ 478.470,76	€ 104.027,16
RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
Risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32 come modificato dall'art. 20 DEL ccnl 22/02/2010 (onnicomp.) per:	€ 9.709,99	€ 0,00	-€ 9.709,99
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 56 comma 1 e 2 CCNL 17/12/2020	€ 0,00	€ 7.206,79	€ 7.206,79
Art. 57 comma 3 CCNL 17/12/2020: gli importi residui fondo anno 2023 non destinati incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.	€ 0,00	€ 95.403,00	€ 95.403,00
ART. 39 comma 1 CCNL16/07/2022 commi 1 e 2 CCNL 17/12/2020 incremento dello 0,46% a decorrere dal 01.01.2020 rideterminato nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.	€ 0,00	€ 10.029,60	€ 10.029,60
Art. 39 comma 3: In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.	€ 0,00	€ 1.097,77	€ 1.097,77
TOTALE FONDO DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	€ 364.733,60	€ 364.733,60	
APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2: 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			
Totale risorse Decentrate Anno 2025 (€ 364.733,60) = Totale risorse Decentrate Anno 2016 (€ 364.733,60)			
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2025			€ 478.470,76



ANNO 2025

DESCRIZIONE	IMPORTO
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	€ 194.294,55
ULTERIORE PARTE STABILE	€ 11.127,37
RISORSE VARIABILI FONDO DIRIGENTI	€ 589.368,93
TOTALE FONDO A LORDO DELLA RIDUZIONE	€ 794.790,85
Applicazione art. 1 comma 456 legge 147/2013 come specificato dalla RGS con circolare n. 20 08/05/2015: decurtazione cristallizzata da applicare in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L.78/2010 convertito con modificazioni con la legge 122/2010	-€ 316.320,09
TOTALE FONDO DIRIGENTI 2025	€ 478.470,76

MODULO I - SEZIONE V

RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Non esistono somme allocate all'esterno delle risorse decentrate esaminate nelle sezioni precedenti.

MODULO II

MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo in questo modulo dovranno essere illustrate nelle singole voci dal punto di vista normativo e contabile in modo coerente nel loro utilizzo in base alla programmazione definita e concordata in sede di accordo integrativo oggetto di questa relazione.

MODULO II - SEZIONE I

**DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O
COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO.**

Alcune poste non sono state oggetto di negoziazione in questo accordo decentrato in particolare gli importi stabiliti alla retribuzione di posizione del personale dirigente.

I criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono stati stabiliti dal Contratto decentrato normativo sottoscritto il 25 gennaio 2010 che conserva la sua efficacia fino



alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo normativo e in deroga a quanto sostituito e disposto dalla normativa nazionale vigente avente natura imperativa.

L'art. 3 dell'Ipotesi del CDI sottoscritta il 31 ottobre 2023 scorso stabilisce che:

1. *L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente.*
2. *L'Ente camerale, considerando che la sottoscrizione del nuovo CCNL dell'Area Funzioni locali della dirigenza è avvenuta solo il 17 luglio 2024, permane, per l'anno 2024, nella graduazione adottata dall'Ente camerale e confermata con il contratto decentrato integrativo normativo del 15 giugno 2022, fermo restando la necessità di rimodularla secondo le nuove funzioni e i nuovi compiti attribuiti alle Camere di Commercio dalla normativa vigente e dai nuovi dettami contrattuali.*
3. *In caso di modifica della vigente gradazione e pesatura delle posizioni dirigenziali si procederà all'applicazione dell'istituto del confronto ai sensi dell'art. 34 comma 1 lett. a).*
4. *Qualora, inoltre, dopo la nuova graduazione, intervengano 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 suddetti cambiamenti organizzativi.*
5. *La retribuzione di posizione del Segretario Generale è regolata dal Contratto individuale e da norme specifiche.*

Permane, quindi, per il personale dirigente nell'anno 2025 quanto già esistente, in continuità con la previgente disciplina come previsto dall'art. 42 del del CCNL del 16/07/2024. L'art. 10 del su citato Contratto decentrato Normativo dell'anno 2010 stabilisce il metodo di determinazione della retribuzione di posizione che si basa su determinati parametri attribuiti dall'organo politico

L'ente Camerale ha subito nel 2015 il compimento della sua fase di ristrutturazione con Delibera di Giunta n. 43 del 14/04/2015. Con successiva propria deliberazione n. 91 del 31/07/2015 avente per oggetto "Personale Dirigenziale - Art. 10 CCDI Normativo del 25/01/2010: attribuzione punteggio strutture camerali per retribuzione di posizione" la Giunta Camerale ha graduato la retribuzione di posizione del personale dirigenziale basandosi su una analisi attenta del livello di "complessità" previsto dall'articolo 27, comma 5, CCNL 23.12.1999 così come modificato dall'articolo 24 CCNL 22.2.2006: "Gli enti del comparto, con strutture organizzative complesse approvate dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2"



Tale livello di “*complessità*” è stato misurato secondo la metodologia progettata da Unioncamere. Tale metodologia prevede che la complessità di un Ente si misuri sulla base di tre ordini di livelli, e precisamente:

- a) “*complessità ordinaria*” che riguarda la dimensione istituzionale;
- b) “*complessità interna*” che riguarda l'articolazione organizzativa della CCIAA e le sue articolazioni;
- c) “*complessità esterna*” che riguarda l'attività sul territorio e la dimensione relazionale.

La CCIAA di Bari ha superato il test di complessità con riferimento a tutti e tre i livelli di complessità (ordinario, interno ed esterno).

Tale livello di complessità, inoltre, è stato confermato dal *report trasmesso da Unioncamere*, con *e-mail del 3 marzo 2020*, sulla “Verifica del livello di complessità organizzativa della Camera di Commercio di Bari”, il quale ha dimostrato - tramite una nuova metodologia di misurazione aggiornata - che la Camera di Commercio di Bari si colloca nel cluster delle C.C.I.A.A. complesse al massimo livello (livello 3). Inoltre, il *Decreto del 13 luglio 2022 adottato dal Ministro dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Pubblica Amministrazione*, che - determinando i livelli di complessità attribuibili a ciascuna Camera di Commercio e il relativo livello in fasce economiche – conferma, ancora una volta, la collocazione della Camera di Commercio I.A.A. di Bari tra gli Enti che presentano un “Elevato” livello di complessità, confermato da ultimo con Deliberazione n. 131 del 25/10/23.

L'anno 2023 ha visto inoltre una revisione dell'assetto strutturale della Camera di Commercio di Bari, infatti la Giunta ha adottato con Deliberazione n. 103 del 6.10.2023 la nuova Macrostruttura organizzativa articolata in quattro Aree (ex Settori) e relativi Servizi. Successivamente la Giunta con Deliberazione 131 del 25.10.2023 ha distribuito gli incarichi dirigenziali e direttivi tra i Dirigenti dell'Ente, modificati con la Deliberazione di Giunta n. 111 dell'11.09.2024.

Per quanto concerne la pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Generale si è data attuazione al Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 13 luglio 2022 (ora Ministro delle Imprese e del *Made in Italy*), di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro della Pubblica Amministrazione (Gazzetta Ufficiale n. 227 del 28-09-2022) - adottato ai sensi del comma 3 dell'articolo 20 della Legge n. 580/1993 e s.m.i.. Con tale decreto sono stati definiti i criteri di applicazione e determinazione delle fasce economiche per il trattamento economico corrispondente alla retribuzione di posizione per l'incarico di Segretario Generale



delle Camere di Commercio. Infatti con Deliberazione n. 74 del 15/07/2025 si è dimostrata l'attribuzione alla CCIAA di Bari del livello di complessità elevata corrispondente al punteggio 16, sulla base della misurazione delle variabili - al 31 dicembre 2024 – che rappresentano i fattori endogeni ed esogeni individuati dal DM 13-07-2022.

Si riportano di seguito i provvedimenti che in sintesi rappresentano gli incarichi dirigenziali attivi:

- Deliberazione della Giunta camerale n. 2 del 30/01/2025, “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027”;
- Deliberazione N. 35 del 14/04/2025 “Aggiornamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027”;
- Deliberazione di Giunta n. 103 del 06.10.2023 avente ad oggetto “Macrostruttura organizzativa della Camera di Commercio di Bari”;
- Deliberazione di Giunta n. 131 del 25.10.2023 avente ad oggetto “Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni”;
- Deliberazione di Giunta n. 111 dell'11.09.2024 avente ad oggetto “Incarichi dirigenziali. Determinazioni”;
- In particolare per il Segretario Generale
- Deliberazione di Giunta n. 27 del 29/04/2022 avente ad oggetto “Nota MISE 06.04.2022 acquisita al prot. cam. n. 0024152 del 07.04.2022, Determinazioni. Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo”;
- Contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 15/06/2021 dalla CCIAA di Bari e dal Segretario Generale in conformità a quanto disposto dalla Deliberazione di Giunta n. 37 del 07/06/2021 di presa d'atto del Decreto del Ministro dello sviluppo economico del 21/05/2021 (Registro ufficiale U 0157274 del 24/05/2021);
- Addendum del 29/04/2022 al Contratto individuale di lavoro firmato l'11 settembre 2018 tra la CCIAA di Bari e il Segretario Generale
- Deliberazione di Giunta n. 13 del 26.02.2025 avente ad oggetto: “Incarico Segretario Generale. Determinazioni”;
- Deliberazione di Giunta n. 74 del 15.07.2025 avente ad oggetto “Deliberazione di Giunta n. 13 del 26.2.2025 - Determinazione del valore della retribuzione di posizione del Segretario della CCIAA di Bari”;
- Nuovo Addendum al Contratto individuale di lavoro a tempo determinato e pieno del Segretario Generale della C.C.I.A.A. di Bari sottoscritto in data 11.9.2018 del 15/09/2025

In considerazione delle adozioni delle Deliberazioni su menzionate il conferimento degli incarichi ai 3 dirigenti in servizio nel corso dell'anno 2025 è così strutturato:



Per quanto concerne la retribuzione di risultato spettante per l'incarico di titolarità e gli incarichi

DIRIGENTI ASSEGNATI	AREE
DOTT. SSSA ANGELA PATRIZIA PARTIPILO	Dal 01/01/2025 AL 31/12/2025 SEGRETARIO GENERALE DELIBERAZIONI n. 27 del 29/04/2022 - N. 103 DEL 06/10/2023 N. 131 DEL 25/10/2023 Contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 15/06/2021-Addendum del 29/04/2022 Deliberazioni di Giunta n. 13 del 26.02.2025 e n. 74 del 15.07.2025-NUOVO ADDENDUM del
DOTT. MICHELE LAGIOIA	Dal 01/1/2025 AL 31/12/2025 AREA RISORSE FINANZIARIE, UMANE E PROVVEDITORATO deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023 AREA ANAGRAFE ECONOMICA INTERIM deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT) deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023
DOTT. CAFORIO ANGELO RAFFAELE	Dal 01/1/2025 AL 31/12/2025 AREA LEGALE, TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023 AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI INTERIM - DELIBERAZIONI N. 111 dell'11/09/2024

ad interim si rimanda alla contrattazione di secondo livello oggetto dell'ipotesi di utilizzo analizzato nella presente relazione.

MODULO II - SEZIONE II

DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Per l'anno 2025 la retribuzione di posizione erogata ammonta ad € 286.727,36 così rappresentate:

I valori reali erogati corrispondono alla retribuzione di posizione secondo la graduazione prevista dai provvedimenti su citati e integrata dai CCNL del 17/12/2020 e dal 16/07/2024 e specificatamente:

Segretario Generale (*) € 150.000,00

(*) Valore determinato tenendo conto della pesatura attribuita con Deliberazione di Giunta 74 15.07.2025 nel rispetto del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 13 luglio 2022

	Incrementi € 409,50	Incrementi € 780,00
	CCNL 17.12.2020	CCNL 16. 07. 2024
fascia dirigenziale € 67.174,18	€ 67.583,68	€ 68.363,68



Per quanto concerne la **retribuzione di risultato** ai dirigenti e al Segretario Generale dell'Ente, sarà erogata a seguito della positiva valutazione dei risultati di gestione conseguiti e il valore economico spettante ai dirigenti dovrà essere massimo al 30 per cento della retribuzione di posizione erogata rapportata al punteggio complessivo attribuito dall'OIV.

In base a quanto stabilito dai contratti individuali di lavoro sottoscritti al Segretario Generale spetta una retribuzione di risultato onnicomprensiva anche degli incarichi ad interim, che per la CCIAA di Bari è pari agli importi stabiliti dai CCDI nel rispetto della Contrattazione nazionale, ossia pari al 30% della retribuzione di posizione.

Si fa presente che l'art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024 ha previsto che è oggetto di contrattazione anche la possibilità di definire la percentuale di integrazione della retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim e per l'incarico di "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)".

L'"Ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato per la Dirigenza" triennio 2024-2026 della CCIAA di Bari sottoscritto in data 31/10/2024 ha disciplinato tali istituti con l'art. 6 *"Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico e per affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza"* (Art. 40 del CCNL 16.07.2024) che per semplificazione si riporta

1. *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.*
2. *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, nei limiti della disponibilità del fondo e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.*
3. *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.*
4. *L'affidamento a un dirigente, diverso dal Segretario Generale, dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 20%, su base annua della retribuzione di posizione del dirigente di alta fascia.*



5. L'incremento di cui al comma precedente viene erogato tenuto conto del periodo di conferimento dell'incarico, in fase di erogazione della retribuzione di risultato ed in relazione alla specifica valutazione ottenuta dal dirigente per il suo incarico aggiuntivo, nel rispetto dei limiti delle disponibilità del fondo e al netto delle retribuzioni di risultato attribuite ai dirigenti titolari e ai dirigenti affidatari di incarichi ad interim.
6. La retribuzione di risultato effettiva di cui ai commi precedenti sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi formalizzati ricoperti per periodi superiori ad un mese.

L'incarico di responsabile di RPCT da diritto alla retribuzione di risultato solo se l'incarico viene affidato ad un dirigente che non sia Segretario Generale, essendo la retribuzione di risultato dello stesso onnicomprensiva.

Si riportano di seguito gli schemi di attribuzione della retribuzione di risultato spettante al Segretario Generale, al facente funzioni e ai Dirigenti in rapporto ai periodi di vigenza e nel valore pieno. Tali importi saranno successivamente rimodulati in base ai punteggi effettivamente assegnati in fase di valutazione dall'OIV e/o dal segretario Generale secondo il Sistema di Misurazione vigente nell'Ente.

RIPARTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2025

DIRIGENTI ASSEGNATI	AREE	retribuzione di posizione anno 2025	Retribuzione di risultato valori pieni (30% retribuzione di posizione e interim e 20% RPTC)
DOTT. SSSA ANGELA PATRIZIA PARTIPILO	Dal 01/01/2025 AL 31/12/2025		
	SEGRETARIO GENERALE DELIBERAZIONI n. 27 del 29/04/2022 - N. 103 DEL 06/10/2023 N. 131 DEL 25/10/2023 Contratto individuale di lavoro sottoscritto in data 15/06/2021-Addendum del 29/04/2022 Deliberazioni di Giunta n. 13 del 26.02.2025-n. 74 del 15.07.2025-NUOVO ADDENDUM del	€ 150.651,10	€ 45.195,33
	TOTALI	€ 150.651,10	€ 45.195,33
DOTT. MICHELE LAGIOIA	Dal 01/1/2025 AL 31/12/2025		
	AREA RISORSE FINANZIARIE, UMANE E PROVVEDITORATO deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023	€ 68.363,68	€ 20.509,10
	AREA ANAGRAFE ECONOMICA INTERIM deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023	* € 68.363,68	€ 20.509,10
	RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT) deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023	* € 68.363,68	€ 13.672,74
	totali	€ 68.363,68	€ 54.690,94
DOTT. CAFORIO ANGELO RAFFAELE	Dal 01/1/2025 AL 31/12/2025		
	AREA LEGALE, TUTELA E REGOLAZIONE DEL MERCATO deliberazioni n. 103 del 06/10/2023 e n. 131 del 25/10/2023	€ 68.363,68	€ 20.509,10
	AREA PROMOZIONE SERVIZI DIGITALI E PROGRAMMI STRATEGICI INTERIM - DELIBERAZIONI N. 111 dell'11/09/2024	€ 68.363,68	€ 20.509,10
	totali	€ 68.363,68	€ 41.018,21
	TOTALE GENERALE	€ 287.378,46	€ 140.904,48

* valore retribuzione di posizione non erogata sulla quale è stata calcolata la ret. di risultato



Tale ripartizione può subire mutamento in relazione al non raggiungimento dell'obiettivo di cui all'art. 5 dell'ipotesi di CDI *“Correlazione tra indennità di risultato e raggiungimento degli obiettivi”* che rappresenta l'applicazione dell'art. 4 bis, comma 2 del D.L. n. 13/2023, convertito dalla Legge n. 41/2023.

Ai fini della retribuzione di risultato dell'anno 2025 si terrà inoltre presente quanto espresso dalla Contrattazione nazionale e precisamente ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, ancora in vigore e ai sensi dell'art. 57, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 17.12.2020 *“Qualora l'integrale destinazione delle risorse di un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo”*

MODULO II - SEZIONE III
DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE

Sezione non pertinente

MODULO II - SEZIONE IV
SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONI DEL FONDO
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

ANNO 2025

Descrizione	IMPORTO
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto decentrato	€ 287.378,46
Destinazioni specificamente regolate dal contratto decentrato integrativo	€ 140.904,48
TOTALE UTILIZZO FONDO 2025	€ 428.282,94
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE NEL 2025 (DA RINVIARE UNA TANTUM AL 2026)	€ 50.187,81
TOTALE FONDO 2025 QUANTIFICATO	€ 478.470,76

MODULO II - SEZIONE V

DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO

Sezione non pertinente



MODULO II - SEZIONE VI

ATTESTAZIONE MOTIVATA, DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO, DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE

A) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Parte non pertinente con riferimento al personale dirigente. Non esiste, infatti, a livello contrattuale un vincolo specifico riguardante la copertura delle destinazioni di natura certa e continuativa con sole risorse stabili, non essendoci, a monte, la suddivisione tra tipologie di risorse stabili e variabili. La disciplina esistente per il personale dirigente, costituita attualmente dal C.C.N.L. con le integrazioni del CCNL del 16/07/2024, prevede che il complesso delle risorse decentrate costituite debba essere annualmente e integralmente destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato del personale dirigente.

B) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La valutazione dell'attività del Segretario Generale e dei Dirigenti, relativamente all'esercizio 2025, terrà conto dei risultati generali della Camera di Commercio emersi, dal giudizio complessivo sulla *performance*, dai risultati individuali conseguiti e dai risultati sulla *performance* conseguita da ciascun Settore, nonché dagli atteggiamenti ed attitudini manageriali dimostrati dal Segretario Generale e dai Dirigenti in carica.

C) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Parte non pertinente all'area della Dirigenza



MODULO III

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2025 A CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO 2016 Tabella 1

COSTITUZIONE DEL FONDO

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

Risorse storiche	FONDO 2016	FONDO 2025
Risorse storiche consolidate - unico importo consolidato anno 1998 - art. 26 c. 1 lett. a) CCNL 23.12.1999	€ 111.456,86	€ 111.456,86
Incrementi contrattuali	FONDO 2016	FONDO 2025
CCNL 23.12.1999 (quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999)	€ 3.610,34	€ 3.610,34
CCNL 22.2.2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)	€ 7.766,45	€ 7.766,45
CCNL 14.5.2007 (biennio economico 2004-2005) art. 4 c.1 e c.4	€ 11.408,20	€ 11.408,20
CCNL 22.2.2010 (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007) art 16 commi 1 e 4	€ 12.811,25	€ 12.811,25
CCNL 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009) art. 5 commi 1 e 4	€ 9.584,85	€ 9.584,85
CCNL 17/12/2020 (triennio 2016-2018) art. 56 commi 1 e 2		€ 7.206,79
CCNL 16/07/2024 (triennio 2019-2021) ART. 39 commi 1		€ 10.029,60
totale parziale	€ 45.181,09	€ 62.417,48
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	FONDO 2016	FONDO 2025
CCNL 23.12.1999 Art. 26, c. 1, lett. g) Importo RIA e del maturato economico del personale cessato	€ 30.449,81	€ 30.449,81
CCNL 23.12.1999 Art. 26, c. 3 parte stabile		
totale parziale	€ 30.449,81	€ 30.449,81
TOTALE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	€ 187.087,76	€ 204.324,15

RISORSE VARIABILI

QUANTIFICAZIONE non DISCREZIONALE	FONDO 2016	FONDO 2025
CCNL 23.12.1999 Art. 26, c. 1 lett. i) (disciplina riscritta dall'art. 20 CCNL 22.2.2010)	€ 9.709,99	€ 0,00
Art. 57 comma 3: gli importi residui fondo anno 2023 non destinati incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.		€ 95.403,00
QUANTIFICAZIONE DISCREZIONALE	FONDO 2016	FONDO 2025
CCNL 23.12.1999 Art. 26, c. 2 Incremento massimo pari all'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 (Monte salario= € 288.827,26)	€ 3.465,93	€ 0,00
CCNL 23.12.1999 Art. 26, c. 3	€ 490.500,00	
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. In questa componente di finanziamento rientra la quota ex art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999 - integrazione di parte variabile per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione (In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di livelli qualitativi e quantitativi di servizi esistenti	€ 0,00	€ 493.965,93
CCNL 16/07/2024 (triennio 2019-2021) ART. 39 commi 3		€ 1.097,77
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 503.675,92	€ 590.466,70

DECURTAZIONI DEL FONDO

	FONDO 2016	FONDO 2025
decurtazione cristallizzata in applicazione dell'art. 1 comma 456 l-147/2013 (circolare n. 20/2015 RGS	€ 316.320,09	€ 316.320,09
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art.9 c. 2bis prima parte L. 122/2010)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE DECURTAZIONI DEL FONDO	€ 316.320,09	€ 316.320,09
	FONDO 2016	FONDO 2025
TOTALE FONDO	€ 374.443,59	€ 478.470,76



Tabella n. 2: Schema generale riassuntivo delle destinazioni delle risorse decentrate 2025 e confronto con le corrispondenti risorse dell'anno 2016

RISORSE DEL FONDO DA SOTTOPORRE A CERTIFICAZIONE

	FONDO 2016	FONDO 2025	DIFF. 2025-2016
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 187.087,76	€ 204.324,15	€ 17.236,39
Risorse variabili	€ 503.675,92	€ 590.466,70	€ 86.790,78
Decurtazioni	-€ 316.320,09	-€ 316.320,09	€ 0,00
+ Importo garantito dalla norma per retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 374.443,59	€ 478.470,76	€ 104.027,17

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	FONDO 2016	FONDO 2025	DIFF. 2025-2016
Retribuzione di posizione	€ 285.406,36	€ 287.378,46	€ 1.972,10
TOTALE DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 285.406,36	€ 287.378,46	€ 1.972,10
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	FONDO 2016	FONDO 2025	DIFF. 2025-2016
Retribuzione di Risultato	€ 89.037,23	€ 140.904,48	€ 51.867,25
TOTALE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€ 374.443,59	€ 428.282,94	€ 53.839,35
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	FONDO 2016	FONDO 2025	DIFF. 2025-2016
Parte non pertinente con riferimento all'anno	€ 0,00	€ 50.187,81	€ 50.187,81
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE (eventuali)	€ 0,00	€ 50.187,81	€ 50.187,81
Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	FONDO 2016	FONDO 2025	DIFF. 2025-2016
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 285.406,36	€ 287.378,46	€ 1.972,10
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 89.037,23	€ 140.904,48	€ 51.867,25
Destinazioni ancora da regolare (eventuali)	€ 0,00	€ 50.187,81	€ 50.187,81
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 374.443,59	€ 478.470,76	€ 104.027,17



COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

MODULO IV - 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

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale, in fase di redazione del Preventivo (approvato entro il mese di dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento), viene stimato in conformità alle norme di legge e contrattuali all'epoca vigenti. Il limite di riferimento è fissato dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, in base al quale, a decorrere dal 1/1/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La norma dispone, altresì, l'abrogazione, a decorrere dalla stessa data, dell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015. A tal riguardo si fa presente che, in sede di quantificazione del fondo, si è provveduto a verificare, solo in via precauzionale, che l'importo fosse compatibile con il vincolo di cui all'art. 1, comma 236, della L. 28/12/2015, n. 208.

La quantificazione del fondo tiene conto inoltre degli incrementi ex art. 56 CCNL 17.12.2020 area Dirigenza "Funzioni Locali" e del CCNL sottoscritto il 16/07/2024.

Quantificato il Fondo in via estimativa, si provvede allo stanziamento degli importi nel Preventivo, nella voce di conto interessata per natura. La copertura alla quantificazione del fondo anno 2025 è stata pertanto assicurata in questa prima fase con l'approvazione del Preventivo 2025, giusta deliberazione del Consiglio camerale n. 7 del 20.12.2024 e del relativo Aggiornamento giusta deliberazione del Consiglio camerale n. 5 del 30.7.2025.

In corso d'esercizio la Giunta procede alla costituzione definitiva del Fondo, rispettosa dei limiti di spesa previsti per l'anno, e procede, se necessario, all'integrazione ovvero alla riduzione delle somme preventivate sulle diverse voci contabili attraverso aggiornamenti del Preventivo.



MODULO IV - SEZIONE II

ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTI RISPETTATO

In sede di chiusura dell'esercizio, l'Amministrazione procede ad iscrivere il costo / debito (residui) correlati alle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (compresi gli oneri riflessi e fiscali) quantificato dalla Giunta all'atto della costituzione (vedi sopra). Il Fondo quantificato in via estimativa in occasione dell'approvazione del Preventivo non viene preso più in considerazione. In questo modo l'Amministrazione effettua un primo controllo rivolto ad evitare che vengano utilizzate per i fini di cui trattasi risorse superiori rispetto al limite di spesa (che può essere quello dettato dalla normativa vigente ovvero quello, solo inferiore, deciso dalla Giunta).

Altre verifiche sul rispetto dei limiti di spesa vengono ordinariamente effettuate:

- nel corso dell'esercizio attraverso la verifica del rispetto del principio autorizzatorio del bilancio camerale sia nella specificazione "qualitativa" che di quella "quantitativa" per cui non possono disporsi spese per oggetti diversi da quelli previsti nelle voci di bilancio o per importi superiori agli stanziamenti o alle disponibilità delle voci stesse. Tale verifica viene condotta quando vengono erogati al personale dirigenziale elementi che trovano finanziamento nel Fondo della retribuzione di posizione e di risultato, e in modo particolare in occasione della quantificazione della retribuzione di posizione e nell'erogazione della retribuzione di risultato;
- in occasione della chiusura del Bilancio di esercizio;
- in occasione della redazione del conto annuale.

MODULO IV - SEZIONE III

VERIFICA DELLE DISPONIBILITA' FINANZIARIE DELL'AMMINISTRAZIONE AI FINI DELLA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI DESTINAZIONE DEL FONDO

La copertura viene assicurata in occasione della iscrizione del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato nel Preventivo, nonché in ogni suo aggiornamento, assicurando il rispetto del principio del pareggio.



In occasione della stesura della Relazione Tecnico finanziaria ai contratti decentrati vengono prodotti prospetti illustrativi delle voci del Preventivo / Bilancio che danno copertura agli oneri correlati al Fondo dei dirigenti come quantificato in via definitiva dalla Giunta camerale.

Facendo seguito a quanto su esposto si rappresenta la copertura degli oneri inerenti l'ipotesi del contratto decentrato del personale dirigente per l'anno 2025.

**IPOTESI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE AI FINI DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PERSONALE DIRIGENTE ANNO
2025
PROSPETTO COPERTURA ONERI A CARICO DELLE COMPLESSIVE RISORSE
DECENTRATE**

	ANNO COMPETENZA	CONTO D'ORIGINE	IMPORTI		DESTINAZION E RISORSE	IMPORTI
	2025	321014 - retribuzione di posizione dirigenti	383.067,76		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	287.378,46
	2025	244000 - debiti v/dipendenti	95.403,00		RETRIBUZIONE DI RISULTATO	140.904,49
					RISORSE NON UTILIZZATE NEL 2025(DA RINVIARE UNA TANTUM AL 2026)	50.187,81
		TOTALE RISORSE	478.470,76			478.470,76

Il prospetto attesta la copertura, per l'anno in corso, sulle suddette voci (sezione a sinistra), assicurata in virtù dei seguenti provvedimenti:

Preventivo anno 2025 - approvato dal Consiglio Camerale con Delibera n.7 del 20.12.2024;

Aggiornamenti Preventivo 2025 - approvato dal Consiglio Camerale con Delibera n.5 del 30.07.2025;

Delibera Giunta camerale n. 52 del 27/05/2025 (Personale Dirigenziale: Quantificazione del fondo per il finanziamento delle Risorse per la Retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2025);

Le somme indicate nella sezione a destra sono quantificate e comunicate dall'Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato in fase di predisposizione dei predetti documenti contabili, come risulta dalla documentazione allegata. Le modalità effettive di utilizzazione e destinazione delle predette somme sono di competenza della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa locale nonché delle disposizioni imperative di legge stabilite dal D.Lgs. n.165/2001 s.m.i.

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Angela Patrizia Partipilo
Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs.82/2005



Situazione di Budget

Anno: 2025 Stato: Definitivo Tipo budget: ☒ Direzionale ☐ Provvisorio

Calcola Risultato economico

IMPOSTAZIONI:

Ricalcola Pulisci

Data Contabile 03 - GIU - 2025

Tipo attività		Q
CDR		Q
Mastro		Q
Funzione		Q
Tipo conto		Q
Conto	321014 - Retribuzione di posizione dirigenti	Q
CDC		Q
Sede		Q
Prodotto		Q

Escludi conti NON soggetti a controllo di capienza:

☐ SI ☒ No

Budget: ☒

Chiave contabile

Q Conto: Q Sede: Q Prodotto: Q

IMP. DISPONIBILE:	316.655,41
Importo Iniziale:	383.067,76
Importo Variazioni:	0,00
Importo Variazioni Bozza:	0,00
Importo Aggiornato:	383.067,76
Importo Aggiornato Definitivo e Bozza:	383.067,76
Imp. Prenotazioni:	0,00
Imp. Pren. Bozza:	0,00
Imp. Utilizzato:	66.412,35
Imp. Mandati:	105.865,14
Imp. Mandati Bozza:	0,00
Imp. Reversali:	0,00
Imp. Reversali Bozza:	0,00

244000 Debiti v/dipendenti-retribuzioni										
ANNO	COD OP	NUM/SCRITTURA	BENEFICIARIO	DESCRIZIONE	SALDO AL 31.12.2024	DOCUMENTO	MANDATI 2025	IMPORTO	SALDO 5.06.25	
2022	DP	FONDO DIRIGENTI 2022	PERSONALE CAMERALE	N. FONDO DIRIGENTI 2022 del 31-DIC-22 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENTI 2022 GIUSTA COMUNICAZIONE SERVIZIO RISORSE UMANE (DI CUI 100.046,73 FONDO 2023) (NEL FONDO 2024 100.046,73)	100.293,99	FONDO DIRIGENTI 2022			100.293,99	
2023		37314	PERSONALE CAMERALE	N. FONDO DIRIGENTI 2023 del 29-DIC-23 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENTI 2023 GIUSTA COMUNICAZIONE SERVIZIO RISORSE UMANE NEL FONDO 2024 EURO 125761,11 (125.761,11 - 100.046,73 = 25714,38) NEL FONDO 2024 € 25714,38	142.032,99	ODI 1497 del 29.12.2023	112	105865,14	36.167,85	
2024	DP		PERSONALE CAMERALE	N. FONDO DIRIGENTI 2024 del 31-DIC-24 - FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENTI 2024 GIUSTA COMUNICAZIONE SERVIZIO RISORSE UMANE	105.962,87				105.962,87	
					2.176.374,98			105.865,14	1.557.645,56	