



**DETERMINAZIONE DEL PRESIDENTE
N. 30 DEL 25 Agosto 2022**

OGGETTO: Integrazione Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile e di risultato anno 2022 - CCRL del personale dell'area della dirigenza della Regione siciliana e Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000.

IL PRESIDENTE

L'anno duemilaventidue il giorno 25 del mese di agosto, presso i locali della CCIAA di Palermo Enna, assistito dalla Segreteria Organi,

PREMESSO che le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti;

RICHIAMATA la **propria determinazione n°15 del 05 maggio 2022** con la quale è stato costituito il Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2022, - dal 01/01/2022 al 31/12/2022 - da destinare ai dirigenti della Camera di commercio di Palermo ed Enna per le finalità di cui all'art.68 del vigente CCRL dell'Area dirigenziale dell'Amministrazione camerale, secondo le disposizioni degli articoli 68, 69 e 70 del CCRL 2016/2018, che ammonta a complessivi Euro 87.820,85 così determinati:

| FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE E DI RISULTATO 2022 | |
|---|------------|
| Valore Fondo 2022 (in applicazione del tetto massimo di cui al decreto legislativo n.75/2017) | 183.789,00 |
| | |
| RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE | 68.471,29 |
| INDENNITA' DI RISULTATO | 19.349,56 |
| TOTALE | 87.820,85 |

RICHIAMATO il vigente CCRL dell'Area dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. n.10/2000 e in particolare gli art. 68 e 69 e 70 che definiscono le modalità di determinazione del Fondo risorse decentrate;

CONSIDERATO che la costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato costituisce materia di competenza dell'Ente che quantifica il valore del fondo in considerazione dei limiti finanziari vigenti, degli adeguamenti contrattuali collettivi e dei contratti di diritto privato in essere;

PRESO ATTO che, nel corso dell'esercizio 2022 è stato siglato il **NUOVO** Contratto Collettivo Regionale per il Lavoro del comparto dirigenziale per le annualità 2016-2018 del quale **-come atto**

dovuto dell'amministrazione- non si può non dover prenderne atto ed applicarne le nuove disposizioni;

Rilevato che in particolare il Capo I° definisce per i dirigenti di prima fascia la doverosa applicazione della struttura della retribuzione come segue:

1. Stipendio Tabellare – per effetto dell'art. 65 laddove è previsto un incremento annuo a regime del valore lordo rispetto al precedente CCRL da definirsi come segue:

| | CCRL PRECEDENTE | CCRL ATTUALE | INCREMENTO CONTRATTUALE |
|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| | 1^ FASCIA ANNUI | 1^ FASCIA ANNUI | 1^ FASCIA ANNUI |
| Stipendio tabellare | € 51.759,00 | € 60.367,47 | € 8.608,47 |

2. Indennità integrativa Speciale – per effetto dell'art. 65 laddove è previsto un incremento annuo a regime del valore lordo rispetto al precedente CCRL da definirsi come segue:

| | CCRL PRECEDENTE | CCRL ATTUALE | INCREMENTO CONTRATTUALE |
|--------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| | 1^ FASCIA ANNUI | 1^ FASCIA ANNUI | 1^ FASCIA ANNUI |
| I.I.S. | € 6.809,04 | € 7.859,02 | € 1.049,98 |

3. Retribuzione di posizione parte fissa - per effetto dell'art. 65 resta invariata rispetto al precedente CCRL da definirsi in Euro 36.152,00.
4. Retribuzione individuale di anzianità (ove prevista).
5. Retribuzione di posizione parte variabile e risultato - per effetto del combinato disposto dell'art. 68 e dell'art. 69, il fondo per la dirigenza, in assenza di nuove attivazioni, resta invariato rispetto al precedente contratto con la possibilità di revisione del rapporto tra variabile e risultato in sede di contrattazione sindacale integrativa per i dirigenti di ruolo o con apposito provvedimento della Giunta (ai sensi dell'art.6 dell'art. 19 del d.lgs. 165/2001) per i dirigenti generali incaricati ai sensi dell'art. 9 comma 8 della L.R. 10/2000.

RILEVATO che il citato contratto collettivo 2016-2018 (sottoscritto a distanza ultradecennale dal penultimo), pur presentando apparentemente degli incrementi nella parte tabellare, risulta invero penalizzante per i dirigenti generali per la parte di posizione e risultato in quanto, ad importo contrattuale invariato, prevede la corresponsione suddivisa in 13 mensilità anziché in 12 mensilità (modalità prevista dal precedente contratto con l'aggiunta di un rateo di tredicesima).

VERIFICATO ad ogni modo che l'art. 70 del vigente CCRL ha apportato delle variazioni positive sostanziali in materia di "retribuzione di risultato" rispetto all'omologo art.65 del precedente contratto; il citato art. 70, infatti, ha bypassato il limite del 30% della retribuzione di posizione parte variabile imposto dal precedente contratto definendo, paradossalmente, tale percentuale come il limite minimo riconoscibile.

In particolare, restando vivo il dettato contrattuale di cui al comma 4 dell'art. 64 del precedente CCRL (quadriennio giuridico 2002-2005 e per i bienni economici 2002/2003 e 2004-2005), la retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali generali viene determinata **tenendo conto dei parametri connessi alla struttura e alla sua complessità organizzativa** in un importo compreso tra € 30.987,00 a € 51.646,00 e la retribuzione di risultato deve essere calcolata in misura non inferiore al 30% di tale valore;

EVIDENZIATA la complessità organizzativa della Camera di Commercio di Palermo ed Enna per effetto dell'ormai storica carenza di personale, a partire dall'assenza quasi totale di dirigenti. Oggi, infatti, presso la CCIAA di Palermo ed Enna sono in servizio solo due dirigenti di cui uno è il Segretario Generale sul quale ricade la responsabilità dirigenziale complessiva dell'organizzazione amministrativa essendo egli dirigente responsabile di quasi tutti i servizi camerali. Tale situazione si pone come ostacolo obiettivo ad uno snellimento delle procedure rappresentando il Segretario Generale il "collo d'imbuto" di quasi tutti i procedimenti e degli atti la cui adozione ricada nell'ambito della responsabilità dirigenziale.

Tale situazione amministrativa va valutata anche in riferimento alla complessità territoriale della CCIAA di Palermo ed Enna che raggruppa due Province molto eterogenee tra loro per caratteristiche, sociali, economiche e logistiche e che gestisce due sedi istituzionali e due sedi distaccate.

CONSIDERATO che la complessità organizzativa, secondo i parametri adottati per la PA, è rilevata in base al grado di autonomia gestionale e organizzativa ed è definita dalla combinazione delle seguenti 4 dimensioni articolate in 6 fattori:

| DIMENSIONI | FATTORI | PARAMETRI |
|-------------------|-------------------------------|---|
| RELAZIONI | RELAZIONI INTERNE | GRADO DI RILEVANZA: Livello organizzativo degli interlocutori con cui il dirigente intrattiene rapporti (vertici, intermedi, operativi) e natura della relazione (negoziale, consultivo, informativo) |
| | RELAZIONI ESTERNE | GRADO DI RILEVANZA: tipologia degli interlocutori istituzionali o professionali con cui il dirigente intrattiene rapporti |
| RESPONSABILITA' | RESPONSABILITA' ECONOMICHE | GRADO DI RILEVANZA: Valore delle voci economiche attive/passive di cui è direttamente responsabile la posizione |
| | RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVE | GRADO DI RILEVANZA: Livello di articolazione organizzativa, grado di diversificazione delle responsabilità e rischio oggettivamente legato alla posizione |
| DECISIONI | DECISIONI | GRADO DI COMPLESSITA': Livello di complessità decisionale richiesta al dirigente |
| COMPETENZE | COMPETENZE | LIVELLO: Livello delle competenze richieste al dirigente |

Verificato che la quantificazione del salario accessorio contrattualizzato con il Segretario Generale deve tenere necessariamente conto del seguente sviluppo:

| FATTORI | PARAMETRI | ELEMENTI CONSIDERATI | PESO % |
|-------------------|--|---|--------|
| RELAZIONI INTERNE | GRADO DI RILEVANZA :Livello organizzativo degli interlocutori con_cui_il_dirigente_intrattiene_rapporti(vertici,intermedi, operativi) e natura della relazione (negoziale, consultivo, informativo | <p>Carenza di personale a partire dall'assenza quasi totale di dirigenti; da anni, infatti, l'unica figura dirigenziale presente è stato il Segretario Generale sul quale ricade la responsabilità dirigenziale complessiva dell'organizzazione amministrativa essendo egli dirigente responsabile di quasi tutti i servizi camerali</p> <p>Attività negoziale, determinativa, consultiva e informativa; in assenza quasi totale di dirigenti, il Segretario Generale opera in autonomia su quasi tutte le aree dirigenziali presenti nell'organigramma</p> | 30 |
| RELAZIONI ESTERNE | GRADO DI RILEVANZA: tipologia_degli_interlocutori istituzionali o professionali con cui il dirigente intrattiene rapporti | <p>Interazione e supporto agli Organi e agli Organismi di vertice dell'Ente – Consiglio,Giunta, Collegio dei Revisori, Presidente,OIV, Comitati vari, Commissioni varie, ecc.</p> <p>Interazione_e supporto esterno – Prefetture, Provincie, Altre PA,</p> | 10 |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|------------|
| | | Imprese, Professionisti, ecc. | |
| RESPONSABILITA' ECONOMICHE | GRADO DI RILEVANZA: Valore delle voci economiche attive/passive di cui è direttamente responsabile la posizione | Gestione totale del Budget Direzionale di cui all'art. 8 del D.P.R. 254/05 | 10 |
| | GRADO DI ESPOSIZIONE: Livello di responsabilità diretta della posizione rispetto alle voci economiche indicate | Autonomia nella gestione del Budget Direzionale | 10 |
| RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVE | GRADO DI RILEVANZA: Livello di articolazione organizzativa, grado di diversificazione delle responsabilità e rischio oggettivamente legato alla posizione | -Il Segretario Generale rappresenta il "collo d'imbuto" di tutti i procedimenti e degli atti la cui adozione ricada nell'ambito della responsabilità dirigenziale. -Complessità imprenditoriale e territoriale delle Province di Palermo e di Enna | 10 |
| DECISIONI | GRADO DI COMPLESSITA' Livello delle competenze richieste al dirigente | -Il Segretario generale emette provvedimenti di propria responsabilità, stipula contratti e convenzioni | 20 |
| COMPETENZE | LIVELLO: Livello delle competenze richieste al dirigente | -Il Segretario generale gestisce il personale e l'organizzazione amministrativa dell'Ente | 10 |
| TOTALE | | | 100 |

| POSIZIONE VARIABILE MASSIMA EROGABILE | PERCENTUALE RICONOSCIUTA | IMPORTO DEFINITO |
|--|---------------------------------|-------------------------|
| € 51.646,00 | 100% | € 51.646,00 |

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

CONSIDERATO che, in base alle modifiche apportate dalla recente contrattazione collettiva cui la amministrazione si deve adesso adeguare, la retribuzione di risultato attualmente contrattualizzata con il Segretario Generale corrisponde al minimo previsto dal vigente CCRL (30% della retribuzione variabile) e conseguentemente occorre oggi riproporzionare tale valore rapportandolo alla complessità organizzativa dell'Ente;

RITENUTO, per quanto esposto in precedenza, di dover adeguare l'indennità di risultato del Segretario Generale applicando, in maniera prudenziale il valore del 50% che risulta oltretutto inferiore alla media proporzionale algebrica, tra il valore massimo (100%) e il valore minimo (30%). La suddetta decisione trova fondamento anche sul principio di carattere generale che la giurisprudenza ha inteso perseguire, assegnando primario rilievo nella disciplina della dirigenza pubblica non già alla generica osservanza dei doveri di ufficio, bensì ai risultati dell'attività dirigenziale, da valutarsi in relazione alle ragionevoli attese e, quindi, ad obiettivi specifici e predeterminati assegnati al dirigente. Si evidenzia inoltre che la percentuale del 50% sopra indicata costituirà base di partenza, in relazione al vigente SMVP camerale, e sarà riproporzionata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle funzioni connesse Funzioni di Direttore e capo Area e in relazione al grado di raggiungimento degli ulteriori obiettivi strategici e delle funzioni trasversali assegnati in base alla programmazione e alle linee di indirizzo.

RILEVATA, pertanto, la necessità/doverosità -quale atto dovuto della amministrazione- di revisione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione, parte variabile e di risultato per l'anno 2022, costituita con la determinazione presidenziale n°15 del 05 maggio 2022 sopra richiamata;

VISTO l'art.23 del D. Lgs 75/2017, il quale dispone che "...a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale non può comunque superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ...");

CONSIDERATO che, la Camera di commercio di Palermo ed Enna è stata istituita il 28 febbraio 2017, dall'accorpamento della Camere di commercio di Palermo e della Camera di commercio di Enna e che, ai fini della determinazione delle risorse accessorie del personale dirigenziale, occorre fare riferimento alle corrispondenti voci di bilancio stanziare nel 2016 dalle due Camere di commercio;

VISTO l'accantonamento del Fondo per il salario accessorio (Posizione parte variabile e risultato) dei dirigenti della Camera di commercio di Palermo relativo all'anno 2016, pari ad euro 112.676,43 e definito come segue:

| | |
|------------------------------|------------|
| RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE | 87.886,40 |
| INDENNITA' DI RISULTATO | 24.790,03 |
| TOTALE | 112.676,43 |

VISTO l'accantonamento del Fondo per il salario accessorio (Posizione parte variabile e risultato) dei dirigenti della Camera di commercio di Enna relativo all'anno 2016, pari ad euro 71.112,57 e definito come segue:

| | |
|------------------------------|-----------|
| RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE | 55.618,77 |
| INDENNITA' DI RISULTATO | 15.493,80 |
| TOTALE | 71.112,57 |

PRESO ATTO che il tetto massimo del trattamento accessorio del personale dell'Area dirigenziale 2022, ai sensi del decreto legislativo n.75/2017, è pari a Euro 183.789,00;

CONSIDERATO che il Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2022, comprensivo delle modifiche proposte, da destinare ai dirigenti della Camera di commercio di Palermo ed Enna per le finalità di cui all'art.68 del vigente CCRL dell'Area dirigenziale dell'Amministrazione camerale, secondo le disposizioni degli articoli 68, 69 e 70 del CCRL 2016/2018, ammonta a complessivi Euro 98.150,05 così rideterminati:

| FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE E DI RISULTATO 2022 | |
|---|------------|
| Valore Fondo 2022 (in applicazione del tetto massimo di cui al decreto legislativo n.75/2017) | 183.789,00 |
| | |
| RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE | 68.471,29 |
| INDENNITA' DI RISULTATO | 29.678,76 |
| TOTALE | 98.150,05 |

RICHIAMATI i contratti individuali di lavoro che l'Amministrazione ha sottoscritto con i Dirigenti in servizio con l'esplicita quantificazione, nel rispetto delle normative di legge e contrattuali, della retribuzione di posizione e di risultato;

VISTO il corrente bilancio di previsione approvato dal Consiglio camerale in data 31 gennaio 2022 e preso atto che il predetto incremento della retribuzione di risultato pari ad Euro 10.329,20 trova capienza all'interno della macrovoce "Spese per il personale"

PRESO ATTO che, al fine della corretta esposizione di bilancio e nel rispetto del principio della maggiore chiarezza e trasparenza dei dati contabili, occorre procedere con la seguente variazione compensativa:

| | |
|---|---------------------------|
| VOCE - RETRIBUZIONE PERSONALE | - 10.329,20 (diminuzione) |
| VOCE - RETRIBUZIONE RISULTATO DIRIGENTI | + 10.329,20 (aumento) |

VISTO il D.P.R 254/05 ed in particolare l'articolo 12 comma 4 che disciplina le variazioni compensative;

CONSIDERATO che tale revisione non comporta maggiori oneri complessivi o aggravio sulla gestione reddituale dell'esercizio in quanto il risultato economico variato corrisponde esattamente a quello previsto nel mod. A allegato al preventivo;

CONSIDERATO che gli incrementi di previsione dei costi nascono da necessari spostamenti amministrativi e non da modifiche al processo di programmazione iniziale;

PRESO ATTO che, secondo quanto attestato dall'Ufficio di Contabilità e Ragioneria, l'importo definito per la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato 2022 trova ampia copertura nel documento contabile approvato dal Consiglio in data 31 gennaio u.s..

Tutto ciò premesso

DETERMINA

PROCEDERE, al fine della corretta esposizione di bilancio e nel rispetto del principio della maggiore chiarezza e trasparenza dei dati contabili, con la seguente variazione compensativa:

| | |
|---|---------------------------|
| VOCE - RETRIBUZIONE PERSONALE | - 10.329,20 (diminuzione) |
| VOCE - RETRIBUZIONE RISULTATO DIRIGENTI | + 10.329,20 (aumento) |

RIDETERMINARE il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 per l'importo di Euro 98.150,05 per il personale dirigente come segue:

| FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE VARIABILE E DI RISULTATO 2022 | |
|---|-----------|
| RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE | 68.471,29 |
| INDENNITA' DI RISULTATO | 29.678,76 |
| TOTALE | 98.150,05 |

ADEGUARE, in considerazione di quanto riportato in premessa, la retribuzione di risultato del Segretario Generale fissandola nella misura del 50% della retribuzione di posizione parte variabile di cui all'art.69 del vigente CCRL del comparto dirigenziale;

TRASMETTERE il presente provvedimento al Collegio dei Revisori per gli adempimenti consequenziali;

DISPORRE la pubblicazione del presente provvedimento nel sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente, ai sensi del D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii.

Il Presidente
(Alessandro Albanese)