CAMERA DI COMMERCIO
PADOVA
il futuro a portata di impresa

Allegato n. 3

Metodologia per l'incremento del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ex art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020

Premessa

L'art. 57 del CCNL 17/12/2020 disciplina la costituzione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali prevedendo che lo stesso sia costituito da 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 e da ulteriori eventuali singole voci di incremento, tra cui le risorse di cui alla lettera e) e precisamente:
le 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 finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

La formulazione dell'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020 *"non ha individuato un catalogo delle "scelte gestionali" rilevanti ai propri scopi, al fine di affidare alle autonome e responsabili scelte degli Enti un adeguato ventaglio di possibilità e di opzioni, collegate ad esempio alle maggiori responsabilità connesse a determinate funzioni, all'interno delle rispettive cornici ordinamentali, nella prospettiva del riconoscimento di una maggiore autonomia gestionale e della semplificazione amministrativa della gestione dei fondi….."* (in tal senso si esprime l'Aran con orientamento applicativo AFL n. 34 del 15 giugno 2021);

Il precedente CCNL 23/12/1999 all'art. 26, comma 3, 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, consentiva agli enti, di valutare 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 con individuazione della relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

In continuità con le scelte già effettuate in sede di costituzione dei fondi degli anni passati, anche in presenza di una nuova formulazione della norma contrattuale che in ogni caso vuole favorire le autonome e responsabili scelte degli Enti, questa Camera di Commercio ha sempre optato per una valorizzazione economica degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, al fine di correlare il regime di premialità solo all'effettivo raggiungimento dei risultati (art. 14, comma 6 e 19 del D.Lgs. n. 150/2009) attenendosi ai seguenti criteri metodologici (già espressi da ARAN con parere n. 499-15L e parere prot. n. 19932 del 18/06/2015 costituenti imprescindibili linee guida anche in presenza della nuova formulazione contrattuale):

- risorse che derivino da obiettivi ricompresi nel Piano della performance, sia relativi a nuovi servizi prestati dalla Camera di Commercio a beneficio degli stakeholders sia a incremento/riorganizzazione di servizi già esistenti con rilevanza sempre diretta agli stakeholders ovvero a significativi progetti di miglioramento relativi all'organizzazione interna con particolare riferimento all'utilizzo di tecnologie innovative;
- risorse che derivino anche da obiettivi di mantenimento dove si sia prodotto un effettivo e significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, il cui mantenimento richieda un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza;
- risultati che siano sfidanti e conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno, grazie ad un maggiore impegno dei lavoratori in servizio;
- risorse che siano quantificate secondo criteri trasparenti analiticamente illustrati;
- risorse che siano rese disponibili solo a consuntivo dopo aver accertato il conseguimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati all'esito della certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In linea con tale orientamento la determinazione delle risorse - in passato - è stata effettuata prendendo in considerazione le giornate lavorative stimate come necessarie alla realizzazione delle attività di coordinamento, gestionali e di direzione da parte della dirigenza per l'attivazione di nuovi servizi o per il miglioramento di quelli esistenti.

La comparazione delle diverse metodologie utilizzate dalle Camere di Commercio del Veneto, effettuata con lo scopo di condividere un approccio omogeneo sul tema - secondo un percorso di allineamento di processi/servizi anche in altre materie - suggerisce peraltro di ridefinire e integrare le modalità e i criteri di costruzione e quantificazione delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020; la previsione di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020 necessita infatti di una particolare valutazione perché la determinazione dell'importo che andrà ad incrementare il fondo - variabile di anno in anno - è strettamente correlata agli obiettivi identificati ed inseriti nel Piano della Performance dell'Ente (D.Lgs. n. 150/2009).

Per quanto precede, si rende opportuno procedere alla formale adozione di una metodologia che possa supportare la valorizzazione economica degli obiettivi/servizi nella programmazione annuale, anche per gli anni a venire, nell'ambito di quanto disposto dal contratto e dalle disposizioni di legge, per la determinazione delle risorse previste ad incremento della parte variabile del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Metodologia

L'analisi viene condotta mediante l'utilizzo di una scheda di rilevazione - in allegato sub 4 - in cui vengono riportati i servizi attivati/incrementati/da attivare più significativi, così come definiti e approvati nel Piano della Performance;

la scheda di rilevazione prevede diversi parametri di dimensionamento, al fine di pervenire ad una valutazione dell'incidenza dell'attivazione di tali servizi sulla quantificazione delle risorse variabili del fondo.

I detti servizi vengono valutati alla luce dei seguenti parametri:

- Impegno richiesto: valutazione dello spessore e della rilevanza dell'azione dirigenziale in corrispondenza dell'attivazione di nuovi servizi;
- Innovatività: attività innovative da dedicare riguardo ai nuovi servizi attivati al fine di dimensionare le specifiche funzioni dirigenziali;
- Rilevanza esterna ed interna: rilevanza oggettiva in termini di efficacia ed efficienza del servizio sia nell'impatto esterno a favore della comunità delle imprese sia nell'organizzazione interna;
- Coinvolgimento dei fattori e delle risorse: coinvolgimento delle risorse materiali, umane e finanziarie da impiegare per lo sviluppo del progetto operativo e/o la stabilizzazione dei servizi ed attività;
- Valore strategico: il livello strategico del servizio attivato in relazione agli obiettivi da conseguire.

Secondo una scala progressiva di punteggio (da 1 a 10 punti) si prende quindi in considerazione l'incidenza del servizio attivato/incrementato sulla complessiva gestione della struttura, nei termini di cui ai parametri sopra indicati, secondo valori che vanno da una valutazione di incidenza minima a una valutazione di incidenza elevata; al fine di rappresentare le suddette valutazioni per ciascun servizio individuato, il peso del singolo servizio è dato dalla media della valutazione operata per i predetti cinque parametri di valutazione.

Modalità del calcolo dell'incremento

Individuati e pesati i servizi, secondo quanto precede, si procede alla valorizzazione delle risorse prevedendo, per ciascun punto della pesatura complessiva di ciascun servizio attivato/incrementato, di attribuire un incremento delle risorse variabili in misura non superiore all'1% delle risorse stabili del Fondo.

L'incremento complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sarà quindi determinato calcolando la percentuale complessiva derivante dalla pesatura dei diversi servizi individuati sul valore delle risorse stabili del Fondo.

Soggetti coinvolti nel processo di valutazione

- Il Segretario Generale che propone alla Giunta l'applicazione della presente Metodologia e, annualmente, la quantificazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza;
- l'Organismo indipendente di Valutazione che, in sede di definizione del Piano della Performance, supporta e garantisce la corretta individuazione di indicatori e target idonei alla misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi e dei progetti/piani di miglioramento inseriti nel Piano medesimo;
- la Giunta camerale che approva annualmente il Piano della Performance, le sue revisioni e, sulla base della proposta del Segretario Generale in applicazione della presente metodologia, le risorse ex art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17/12/2020 da destinare alla costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

Allegato n. 3