



FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE CAMERALE – ANNO 2010

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

RISORSE UMANE

La dotazione organica dell'Ente camerale, determinata ai sensi dell'art. 6 del D.M. 8.2.2006 con deliberazione del Consiglio camerale n. 16 del 26.10.2007 e rideterminata con deliberazione n. 11 del 26.7.2010, è la seguente:

| Categorie | Profili professionali | Dotazione organica ai sensi dell'art. 6 del D.M. 8.2.2006 | | |
|-------------------------|--|--|---------------------------------------|---------------|
| | | D.O. | Posti coperti alla data dell'1.6.2011 | Posti vacanti |
| Segretario Generale | Segretario Generale | 1 | 1 | 0 |
| Dirigenti | Dirigenti | 3 | 1 | 2 |
| categoria D accesso D.1 | Collaboratore amministrativo | 16 | 15 | 1 |
| | Collaboratore contabile | 4 | 4 | 0 |
| | Collaboratore attività promozionali | 2 | 2 | 0 |
| | Collaboratore economico statistico | 2 | 2 | 0 |
| | Collaboratore servizi di regolazione del mercato | 1 | 1 | 0 |
| | Assistente amministrativo | 33 | 29 | 4 |
| categoria C | Assistente contabile | 8 | 7 | 1 |
| | Assistente economico-statistico | 1 | 1 | 0 |
| | Assistente servizi informatici | 1 | 0 | 1 |
| | Operatore amministrativo contabile | 5 | 3 | 2 |
| categoria B accesso B.3 | Esecutore amministrativo | 2 | 2 | 0 |
| | Esecutore tecnico | 1 | 1 | 0 |
| | | 80 | 69 | 11 |

Si fa presente che la determinazione della dotazione organica da n. 115 a n. 80 unità di cui alla deliberazione del Consiglio camerale n. 16 del 26.10.2007 costituì atto dovuto, in relazione alle disposizioni contenute nel D.M. 8.2.2006 che, come previsto dall'art. 1 comma 98 della legge 30.12.2004 n. 311 - finanziaria per il 2005 - nell'ambito delle misure in materia di contenimento della spesa per il personale, definiva per le Camere di Commercio i criteri e limiti per le assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2005-2007.

L'art. 6 del D.M. 8.2.2006 dispone che "Le assunzioni di cui al presente decreto devono essere effettuate nel rispetto della programmazione triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 27.12.1997 n. 449 ed all'art. 6 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, in coerenza con i quali le Camere





provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, tenendo conto che la differenza tra le stesse ed il personale in servizio non deve superare il 20%”.

L'adeguamento alle previsioni di cui al D.M. 8.2.2006 comportò la necessità di determinare la dotazione organica della Camera di Commercio di Lecce in n. 80 unità di personale, calcolate maggiorando del 20% la consistenza numerica del personale in servizio al 31.12.2004, pari a n. 67 unità.

La determinazione della dotazione organica secondo quanto disposto dal D.M. 8.2.2006 si pose come un atto dovuto e indifferibile, che rappresentò il presupposto perché potesse procedersi alla copertura di vacanze in organico che consentisse di acquisire la dotazione di risorse umane minima per lo svolgimento delle attività istituzionali dell’Ente e per compensare i collocamenti a riposo del personale.

Le vigenti disposizioni di manovra finanziaria continuano ad imporre la permanenza delle Camere di Commercio tra gli Enti sottoposti al blocco delle dotazioni organiche e delle assunzioni, e ciò sarà fino al 2012, secondo le regole dettate dall’art. 3 comma 116 della legge 24.12.2007 n. 244, richiamata dall’art. 2 comma 22 della legge 23.12.2009, n. 191. Il D.L. 31.5.2010 n. 78, che ha imposto la proroga del blocco delle assunzioni per le Amministrazioni dello Stato fino al 2013, non innova la normativa vigente per le Camere di Commercio.

Pertanto, in applicazione dell’art. 3 comma 116 della legge 24.12.2007 n. 244, le Camere di Commercio possono procedere ad assunzioni di “nuovo” personale a tempo indeterminato, entro limiti di spesa, rispetto alla spesa corrispondente a quella relativa alle cessazioni avvenute nell’anno precedente, che sono determinati in relazione all’indice di equilibrio economico-finanziario posseduto. Detto indice è definito dall’apposito Gruppo di lavoro istituito presso il Ministero dello Sviluppo Economico, secondo le modalità previste dall’art. 6 del D.M. 8.2.2006. In definitiva, in relazione al valore dell’indice di equilibrio economico finanziario posseduto, per ogni anno e (per ora) fino al 2012, sarà possibile stabilire se ed entro quali limiti sia consentito assumere personale, rispetto alle cessazioni verificatesi nel corso dell’anno precedente.

La sia pur limitata possibilità di assunzione di personale dall'esterno, rappresentata dall'art. 3 comma 116 della legge 24.12.2007 n. 244, risulta ulteriormente condizionata dal “previo effettivo svolgimento delle procedure di mobilità”. Esso deve essere effettivo e deve essere attuato, tra l'altro, nel rispetto della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4/08.

Circa le modalità di reclutamento, si conferma il favore di cui gode l’istituto del “passaggio diretto di personale” ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 165/2001. L’istituto della mobilità rappresenta la principale modalità di reclutamento nell’attuale scenario di contenimento delle assunzioni, dal momento che è sempre possibile acquisire personale a seguito di procedure di mobilità volontaria, anche al di fuori dei limiti di copertura delle vacanze in organico previsti dalla norma, a condizione in quest’ultimo caso che entrambe le amministrazioni, di provenienza e di destinazione, siano soggette a limitazioni dirette e specifiche della propria capacità di reclutare personale, ai sensi dell’art. 1 comma 47 della legge 30.12.2004, n. 311.





In definitiva, l'accesso di personale dall'esterno è ammesso entro i rigorosi limiti previsti dalla legge 244/2007, previo esperimento delle procedure di mobilità del personale in disponibilità ex art. 34 D.Lgs. 165/2001 e di mobilità esterna volontaria ex art. 30. Di fatto, resta quasi del tutto preclusa la possibilità di accesso dall'esterno di personale neo assunto.

Per quanto riguarda la copertura dei posti di Dirigente, è stato attuato il conferimento di due incarichi dirigenziali a Funzionari camerlali di categoria D, collocati in aspettativa nella categoria di provenienza, per il periodo 4.5.2009 – 3.5.2014, ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165. In forza dell'art. 27 dello stesso decreto, detti incarichi non hanno impatto sui limiti di spesa alle assunzioni previsti dalle leggi finanziarie, qualificandosi come tipologia contrattuale a tempo determinato. Inoltre, l'affidamento di incarico dirigenziale rappresenta uno strumento flessibile di gestione delle esigenze organizzative dell'Ente in attesa che il quadro normativo di riferimento divenga più favorevole.

**Andamento occupazionale
anni 2003 - 2011**

| Anno | Personale in servizio al 31.12 dell'anno precedente | Assunzioni | Cessazioni | Personale in servizio al 31.12 |
|------------------------------------|---|------------|------------|--------------------------------|
| 2004 | 68 | 0 | 1 | 67 |
| 2005 | 67 | 0 | 1 | 66 |
| 2006 | 66 | 0 | 3 | 63 |
| 2007 | 63 | 1 | 5 | 59 |
| 2008 | 59 | 6 | 4 | 61 |
| 2009 | 61 | 2 | 0 | 63 |
| 2010 | 63 | 7 | 2 | 68 |
| 2011 | 68 | 2 | 1 | |
| | | | | |
| Personale in servizio all'1.6.2011 | 69 | | | |
| | | 18 | 17 | |



**Rapporto tra personale in servizio e dotazione organica
ex D.M. 8.2.2006 e ante D.M. 8.2.2006**

| Anno | Rapporto tra personale in servizio e dotazione organica ex D.M. 8.2.2006 | Rapporto tra personale in servizio e dotazione organica ante D.M. 8.2.2006 |
|------------|--|--|
| 31.12.2003 | 85% | 59% |
| 31.12.2004 | 84% | 58% |
| 31.12.2005 | 83% | 57% |
| 31.12.2006 | 79% | 55% |
| 31.12.2007 | 74% | 51% |
| 31.12.2008 | 76% | 53% |
| 31.12.2009 | 79% | 55% |
| 31.12.2010 | 85% | 59% |
| 1.6.2011 | 86% | 60% |

E' evidente come, grazie alle vincenti politiche occupazionali condotte dal 2007, si sia riusciti a contrastare il depauperamento di risorse umane (n. 17 collocamenti a riposo per il periodo successivo all'1.1.2004) con l'assunzione di n. 18 unità di personale mediante mobilità esterna volontaria, in tempi di contenimento degli organici per effetto del D.M. 8.2.2006 e di forti limitazioni alle assunzioni.

La struttura notevolmente sottodimensionata, così come rilevabile nel rapporto tra personale in servizio e dotazione ante D.M. 8.2.2006, sopra rappresentata, ha imposto l'adozione delle seguenti linee specifiche di azione:

1. Esternalizzazione di alcuni servizi camerali;
2. Miglioramento dell'efficienza interna;
3. Politiche di incentivazione del personale.

E' evidente, infatti, come l'incentivazione economica del personale abbia dovuto rappresentare uno stimolo per l'elevato impegno aggiuntivo, sia sul piano qualitativo sia su quello quantitativo, richiesto alla struttura nel suo complesso.

Come ha sostenuto Unioncamere a commento del C.C.N.L. 11.4.2008, infatti, **"nell'intento dello sviluppo di una Amministrazione pubblica efficiente, migliorare i servizi erogati significa lavorare soprattutto sulla componente umana, che a tali servizi provvede, ed agire nei suoi confronti utilizzando le leve di incentivazione anche economica"**.

Le politiche di gestione del personale devono prevedere l'utilizzo di diversi strumenti atti a costituire, da un lato, una forte spinta motivazionale nei confronti dei dipendenti, e, dall'altro, a



collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali e all'affidamento di ruoli che esaltino l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti all'interno di chiari e predefiniti criteri di delega e controllo.

Negli ultimi anni, in linea con l'evoluzione normativa che ha interessato la disciplina del rapporto di pubblico impiego, si è teso ad una gestione del personale "per competenze" attraverso investimenti mirati a premiare l'eccellenza e non "annacquati" in una gestione "distributiva", poco motivante e soprattutto non completamente incentivante.

Gli **organi politici** hanno confermato, sia formalmente attraverso gli atti di stanziamento delle risorse accessorie, sia informalmente, gli indirizzi per continuare a riconoscere, attraverso leve meritocratiche, le eccellenze e premiare i meritevoli, sia alla luce dei criteri di virtuosità, sia per i nuovi servizi che costantemente vengono erogati e migliorati, sia infine alla luce dei risultati ottenuti nonostante i vincoli delle assunzioni.

Tale linea di azione è confermata con l'approvazione del piano della performance di cui al D.Lgs. 150/2009, entro il termine fissato del 31.1.2011, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 31.1.2011.

Al contempo, l'Ente camerale, in questi anni, ha innovato sia i procedimenti interni sia quelli con rilevanza esterna, utilizzando le leve dell'informatica e della telematica, al fine di perseguire gli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché migliorare il rapporto carico di lavoro/numero dipendenti. Tutto ciò in linea con l'intera riforma della Pubblica Amministrazione ed in particolare con le modifiche apportate al Codice dell'Amministrazione Digitale.

In sostanza, quindi, lo spirito è di migliorare i servizi erogati all'utenza senza possibilità di aumento sostanziale del numero dei dipendenti, che, se meritevoli, possono vedersi maggiormente premiati.

La struttura organizzativa della Camera di Commercio di Lecce

Attuata la recente revisione della struttura organizzativa in Aree dirigenziali, Servizi e Uffici come previsto dal Regolamento di organizzazione e dei servizi, allo scopo di conferire alla stessa una impostazione solida pur prevedendo strumenti che ne consentano la modifica in relazione alle esigenze di servizio nei confronti dell'utenza e della struttura stessa, nel 2010 si è provveduto al conferimento degli incarichi di Responsabili dei Servizi, di durata biennale.

Hanno operato le posizioni organizzative istituite per il periodo 30.6.2008 – 31.12.2010.





COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo risorse decentrate del personale camerale per l'anno 2010 è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 211 del 24.11.2009 per € 717.116,73.

Con deliberazione n. 235 del 23.11.2010 la Giunta camerale ha disposto di integrare detto Fondo di € 3.462,55 per rideterminazione delle risorse variabili ivi previste. Conseguente, la disponibilità del Fondo risorse decentrate del personale camerale per l'anno 2010 ammonta ad **€ 720.579,28** previste sul conto 321012 "Fondo per le politiche di sviluppo – personale camerale" del budget camerale, sul quale sono stati stanziati anche € 4.495,92 di competenza 2009, per effetto del provvedimento di Giunta n. 12 del 29.3.2010.

Si rappresenta di seguito il prospetto di costituzione delle risorse decentrate anno 2010, completo delle annotazioni circa le fonti normative che disciplinano le varie poste e le modalità di determinazione delle stesse.

RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNO 2010

RISORSE STABILI

| Disposizione | Contenuto | Risorse |
|-----------------------------------|--|------------|
| Art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004 | "Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi". | 358.706,55 |

Risorse aggiuntive ed integrative

| | | |
|---|--|----------|
| Dichiarazione coniunta n. 18 C.C.N.L. 5.10.2001 | Recupero R.I.A. personale cessato anni 2008 - 2009 (la R.I.A. del personale cessato fino al 31.12.2007 è compresa nell'importo consolidato di cui sopra) | 9.359,16 |
| Art. 32 comma 1 CCNL 22.1.2004 | Incremento 0,62% monte salari 2001 - € 1.215.522,11 (esclusa la dirigenza) | 7.536,24 |
| Art. 32 commi 2 - 4 CCNL 22.1.2004 | Incremento 0,50% monte salari 2001 (esclusa la dirigenza) <i>La spesa del personale risulta inferiore al 41% delle entrate correnti. Secondo la corrispondenza con Unioncamere ai fini della determinazione dell'indice di equilibrio economico e finanziario per l'anno 2009, il rapporto è pari al 24,88%</i> | 6.077,61 |
| Art. 32 comma 7 CCNL 22.1.2004 | Ulteriore 0,20% monte salari 2001 (esclusa la dirigenza) destinato al finanziamento della disciplina delle "alte professionalità" | 2.431,04 |





| Disposizione | Contenuto | Risorse |
|---|--|-------------------|
| Art. 32 comma 9 CCNL 22.1.2004 | Indennità prevista dall'art. 4 comma 2 CCNL 16.7.1996 (personale cat. A e B1) | 193,68 |
| Art. 4, comma 4 - I parte - CCNL 9.5.2006 | 0,50% del monte salari dell'anno 2003 esclusa la dirigenza, pari ad € 2.242.092,41 | 11.210,46 |
| | <i>Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 41%</i> | |
| Art. 8, comma 5 - I parte C.C.N.L. 11.4.2008 | 0,60% del monte salari dell'anno 2005 esclusa la dirigenza, pari ad € 2.187.698,00 | 13.126,19 |
| | <i>Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 41%</i> | |
| Totale risorse aggiuntive ed integrative | | 49.934,38 |
| TOTALE RISORSE STABILI | | 408.640,93 |

RISORSE VARIABILI

| Disposizione | Contenuto | Risorse |
|--|--|--------------------|
| Art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004 | "Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con gli importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte" | |
| Art. 15 comma 1 lett. d) CCNL 1.4.99 e art. 4 comma 4 CCNL 5.10.01 | Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/97 (Regolamento per la stipula dei contratti di sponsorizzazione approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 10 del 30.7.2008), da applicare anche ai rimborsi rivenienti da terzi a parziale copertura del costo del personale, come da argomento in discussione in sede di contrattazione decentrata. | da definire |
| Art. 15 comma 1 lett. e) CCNL 1.4.99 | Economie da part-time. Ai sensi dell'art. 73 della legge 133/08 di conversione del D.L. 25.6.2008 n. 112, cessano di far parte delle risorse decentrate. | 0,00 |
| Art 15 comma 1 lett. k) CCNL 1.4.99 e art. 4 comma 3 CCNL 5.10.2001 | Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale | da definire |
| Art. 15 comma 1 lett. m) CCNL 1.4.99 | Risparmi lavoro straordinario anno 2009 | 47.888,40 |
| | Previsione conto 321003 "Retribuzione straordinaria" € 93.033,90 | |
| | Straordinario anno 2009 € 45.145,50 | |
| Art. 15 comma 1 lett. n) CCNL 1.4.99 | Risorse per progetti finalizzati | 58.551,24 |
| Art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999 | Risorse art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999 (incremento 1,20% del monte salari 1997 - 4.097.371.000 x 1,20% = £ 49.168.452); | 25.393,39 |



| Disposizione | Contenuto | Risorse |
|--|--|---|
| Art. 15 comma 5 CCNL 1.4.1999 | Risorse aggiuntive Conferma risorse aggiuntive Fondo anno 2008 per mantenimento obiettivi di miglioramento dei servizi e di implementazione di nuove attività, nonché per il finanziamento della revisione della struttura organizzativa dell'Ente. | 166.815,95 |
| Art. 4, comma 4 - II parte - CCNL 9.5.2006 | Ulteriore integrazione risorse variabili <i>Per una percentuale massima dello 0,3% del monte salari dell'anno 2003 esclusa la dirigenza (pari ad € 2.242.092,41) se il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% e il 26%; da un minimo dello 0,3% ad un massimo dello 0,7% del monte salari dell'anno 2003 esclusa la dirigenza (pari ad € 2.242.092,41) se il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.</i> | 6.726,28 <i>Applicata la percentuale dello 0,3%. Rapporto tra spese per il personale e entrate correnti: 31,91%</i> |
| Art. 8, comma 5 - II parte C.C.N.L. 11.4.2008 | <i>Per una percentuale massima dello 0,3% del monte salari dell'anno 2005 esclusa la dirigenza (pari ad € 2.187.698,00) se il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% e il 26%; fino ad un massimo dello 0,9% del monte salari dell'anno 2005 esclusa la dirigenza se il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.</i> | 6.563,09 <i>Applicata la percentuale dello 0,3%. Rapporto tra spese per il personale e entrate correnti: 31,91%</i> |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | | 311.938,35 |

PROSPETTO RIEPILOGATIVO

| | |
|-------------------|-------------------|
| Risorse stabili | 408.640,93 |
| Risorse variabili | 311.938,35 |
| TOTALE | 720.579,28 |

Dette risorse sono state previste sul conto 321012 "Fondo per le politiche di sviluppo – personale camerale" del budget 2010.

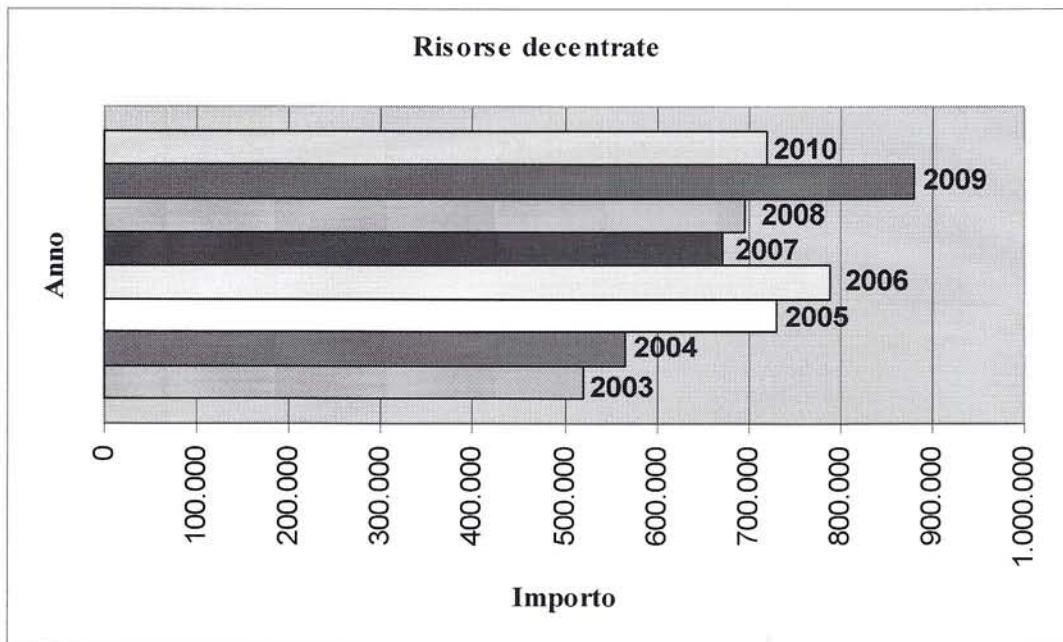




Si rappresenta, di seguito l'andamento delle risorse decentrate dal 2003 al 2010.

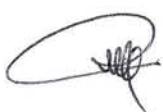
| Anno | Importo risorse decentrate |
|------|----------------------------------|
| 2003 | 521.195,00 |
| 2004 | 566.118,00 |
| 2005 | 730.715,00 |
| 2006 | 788.726,00 |
| 2007 | 671.443,00 |
| 2008 | 695.723,00 |
| 2009 | 879.764,00 |
| 2010 | 720.579,00 |

Fonte: Conto annuale.



LA CAMERA DI COMMERCIO DI LECCE ENTE VIRTUOSO SUL PIANO DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Indicatore esplicativo in tal senso è l'indice di equilibrio economico finanziario, che mette in relazione il costo del personale, le entrate correnti, il numero di dipendenti a tempo indeterminato e il numero delle imprese attive iscritte. Tale indicatore viene elaborato da un apposito Gruppo di lavoro operante presso il Ministero dello Sviluppo Economico e viene assunto come parametro di riferimento per verificare il rispetto dei vincoli normativi e/o contrattuali circa la spesa del





personale, in sede di redazione del piano occupazionale o di integrazione delle risorse decentrate per le politiche di incentivazione del personale, a seguito dei rinnovi contrattuali.

Tale indice sta registrando, negli ultimi anni, un costante trend decrescente.

| Anno di riferimento Piano Occupazionale | Indice equilibrio economico finanziario |
|---|--|
| 2007 | 36,15 |
| 2008 | 34,04 |
| 2009 | 30,75 |
| 2010 | 29,21 |

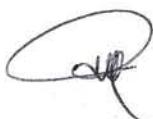
Fonte: Comunicazioni Unioncamere e Gruppo di lavoro presso M.S.E.

Dal 2008, il trend di tale indice continua ad essere ampiamente al di sotto del limite di virtuosità individuato dalla normativa e dai C.C.N.L., pari a 35. Dai dati del consuntivo 2009 emerge un **rappporto tra spese per il personale ed entrate correnti pari a 27,67**, di gran lunga inferiore al rapporto massimo di 41 che costituisce il presupposto per l'integrazione delle risorse variabili del Fondo.

RISORSE AGGIUNTIVE EX ART. 15 COMMA 5 C.C.N.L. 1.4.1999

Con deliberazione n. 211 del 24.11.2009 di costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2010, la Giunta camerale, vista la relazione previsionale e programmatica approvata con deliberazione del Consiglio camerale n. 13 del 30.10.2009, con la quale il Consiglio camerale ritenne di riconfermare e consolidare, per l'esercizio 2010, le stesse linee strategiche adottate nell'anno 2009, e “**rilevato che gli obiettivi generali dell'Ente ivi confermati, finalizzati ad un potenziamento dell'offerta dei servizi resa all'utenza, richiedono un elevato impegno aggiuntivo alla struttura nel suo complesso, tra l'altro già notevolmente sottodimensionata**, constando la dotazione attuale di n. 61 unità di personale contro n. 80 unità teoricamente previste”, ritenne di “**confermare anche per l'anno 2010 le risorse aggiuntive pari ad € 166.815,95 previste per gli anni 2008 e 2009, ritenendo che siano puntualmente confermati e realizzati gli obiettivi di miglioramento dei servizi prefissati per detti anni**”.

Dette risorse erano finalizzate, tra l'altro, ad “investire sull'organizzazione”, attraverso il consolidamento della struttura organizzativa dell'Ente camerale, delineatasi per effetto dell'istituzione delle Aree dirigenziali, del conferimento degli incarichi dirigenziali e del conferimento degli incarichi di posizione organizzativa nel quadro generale definito con determinazione del Segretario Generale n. 319 del 27.6.2008.





L'Amministrazione ha quindi potuto verificare la sussistenza delle condizioni generali previste dai contratti nazionali per confermare le risorse decentrate aggiuntive, nonché il rispetto dei requisiti di virtuosità, di capacità di bilancio e di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti.

Si ribadisce che l'erogazione di tali nuovi servizi/attività è stata possibile:

- Senza aumento della dotazione organica;
- Attuando una diversa distribuzione del lavoro;
- Riorganizzando i servizi/uffici;
- Incrementando i carichi di lavoro ai dipendenti;
- Sfruttando le leve dell'informatica e della telematica nei procedimenti interni e ad efficacia esterna.

UTILIZZO DELLE RISORSE

Il prospetto di utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2010 alla data odierna è riportato in allegato.

Con riferimento al dettaglio sui vari istituti contrattuali, si illustra quanto segue.

a. Progressioni economiche di categoria

Il Fondo progressioni orizzontali è pari ad € 209.949,61. Le somme utilizzate ammontano ad € 161.054,33. Si fa presente che occorre concludere il procedimento di attribuzione della progressione orizzontale decorrenza 1.1.2008, sospeso per eccezioni mosse dal Collegio dei Revisori in merito al rispetto del principio della premialità dell'istituto, previsto dal D.L. 25.6.2008 n. 112 e relativa legge di conversione, e quello relativo alla progressione economica 2009, sospeso di conseguenza.

Inoltre, occorrerà definire l'istituto compatibilmente con le disposizioni di cui al **D.L. 31.5.2010 n. 78** (convertito in legge 30.7.2010 n. 122), il quale all'**art. 9 comma 21** dispone che "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici" e all'**art. 9 comma 1** dispone che "per gli anni 2011, 2012 e 2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche... non può superare, in ogni caso il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno...".

La norma **sembrerebbe** far riferimento alle progressioni disposte negli anni 2011, 2012 e 2013, a prescindere dall'annualità di decorrenza.





Notevoli sono stati i dubbi interpretativi sorti dalla lettura della norma, alimentati, tra l'altro, da interpretazioni autorevoli al riguardo spesso contrastanti.

Si segnalano, in particolare,

- L'interpretazione autentica del Dipartimento della Funzione Pubblica in circolare n. 10/133/CR6/C1 del 18.11.2010, redatta congiuntamente dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, concernente l'interpretazione delle disposizioni del D.L. 31.5.2010 n. 78, a conclusione del lavoro svolto dal gruppo misto di natura tecnica appositamente costituito, allo scopo di **definire univoci indirizzi interpretativi** sugli aspetti applicativi della normativa in esame, "onde favorire una omogeneità di attuazione da parte delle amministrazioni regionali e del S.S.N. ed eliminare i risvolti negativi derivanti da potenziali disparità di trattamento tra dipendenti pubblici";
- il parere n. 1015 del 23.11.2010 della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo Lombardia;
- la deliberazione 3 febbraio 2011 n. 69 della Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo Lombardia;
- il parere 23.2.2011 n. 100 della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia;
- il parere UNIONCAMERE pubblicato sul portale istituzionale www.lavoropa.it.

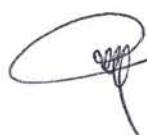
A mettere luce sulla questione interviene il **Ministero Economia e Finanze - Ragioneria Generale dello Stato** che con **circolare n. 12 del 15.4.2011, registrata alla Corte dei Conti il 14.6.2011**, si esprime in merito alla "Applicazione dell'art. 9 D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito, con modificazioni, nella legge 30.7.2010 n. 122".

Dalla lettura di tale circolare si evince:

1. che gli effetti economici delle progressioni all'interno delle Aree, derivanti da accordi sindacali definiti successivamente al 31.12.2010 e come tali non certificati dai competenti organi di controllo entro tale data, **non sono da considerare di competenza 2010, ai fini dell'esclusione dal blocco del trattamento economico decorrente dal 2011**. Pertanto, **allo stato attuale, le progressioni economiche 2010 non possono essere disposte**.
2. l'espressione "progressioni di carriera comunque denominate" di cui all'art. 9 comma 21 è da intendersi riferita anche ai passaggi all'interno delle Aree/categorie. Pertanto, si ritiene che l'istituto della progressione economica di categoria possa essere riattivato, ad effetto meramente giuridico e non economico, a decorrere dall'1.1.2011.

b. Posizioni organizzative

Nell'anno 2010 hanno operato n. 7 incarichi di posizione organizzativa conferiti per il periodo





30.6.2008 – 31.12.2010.

- Segreterie degli organi, Affari legali, Protocollo, Qualità e organizzazione
- Gestione e sviluppo risorse umane
- Provveditorato
- Industria, Commercio, Artigianato, Funzioni burocratiche e promozionali delle attività economiche (cessazione incarico 19.3.2010)
- Promozione e sviluppo del territorio
- Statistica, studi, prezzi, biblioteca, stampa, pubblicità, sito web
- Regolazione del mercato e tutela del consumatore e della fede pubblica

La retribuzione di posizione erogata, al netto delle ritenute ex art. 71 D.L. 112/2008, ammonta ad € 71.295,11. La retribuzione di risultato da liquidare è definita, contrattualmente, come importo compreso tra il 10% e il 25%, da attribuire a seguito di valutazione secondo i criteri vigenti. L'importo massimo erogabile è pari ad € 17.975,12.

Si fa presente che i risparmi derivanti dalle ritenute ex art. 71 D.L. 112/2008 costituiscono economie di bilancio. I risparmi derivanti dalla valutazione delle posizioni organizzative restano acquisiti al Fondo per il finanziamento degli altri istituti contrattuali.

c. Indennità di comparto (quota a carico del Fondo)

La somma liquidata secondo le disposizioni dell'art. 32 del C.C.N.L. 22.1.2004 ammonta ad € 30.369,64.

d. Indennità per specifiche responsabilità

La somma liquidata secondo le disposizioni dell'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1.4.1999, così modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. 22.1.2004, ammonta ad € 72.343,66.

L'istituto finanzia i vari livelli di responsabilità, come segue:

| Categoria | Livello di responsabilità | Indennità annua |
|-----------|---------------------------|-----------------|
| D | Servizio | 2.500,00 |
| D | Ufficio | 2.000,00 |
| D | Procedimento | 1.500,00 |
| C | Ufficio | 1.500,00 |
| C | Procedimento | 1.200,00 |



e. **Indennità personale inquadrato nella cat. A e B accesso B.1**

La somma liquidata secondo le disposizioni dell'art. 4, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 16.7.1996, a favore di n. 3 unità di personale, ammonta ad € 193,06.

f. **Alte professionalità**

Istituto non attivato.

g. **Indennità**

Liquidati € 14.085,02, per il finanziamento dei seguenti istituti:

| Istituto | Importo liquidato |
|--------------------------|-------------------|
| Indennità reperibilità | 123,96 |
| Indennità centralino | 1.166,16 |
| Indennità videoterminali | 13.175,55 |
| | 14.465,67 |

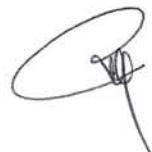
h. **Incentivi di produttività**

L'importo destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo la disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 22.1.2004 (al lordo delle somme derivanti dagli effetti della progressione economica di categoria 2008 e 2009), ammonta ad € **350.674,13**.

Criteri di attribuzione

I criteri generali per l'erogazione dei compensi di produttività sono stati definiti dal contratto decentrato sottoscritto il 29.12.2000, il quale rimanda, per alcuni aspetti, agli artt. 12 a 17 del contratto decentrato integrativo approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 297 del 12.11.1996.

Essi sono stati integrati in data 25.5.2009 (introduzione di una scheda di valutazione individuale, redatta dai competenti Dirigenti, su proposta dei competenti Responsabili delle strutture camerali e 9.4.2010 (ripartizione delle risorse per Ripartizioni/Aree dirigenziali ed incidenza delle assenze per malattia ex art. 71 D.L. 112/2008, in combinazione con il trattamento delle assenze già previsto dalle norme vigenti).





I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 D.L. 112/2008 costituiscono economie di bilancio e non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

i. **Ritenute ex art. 71 D.L. 112/2008**

Si fa presente che le ritenute ex art. 71 D.L. 112/2008 che hanno gravato sul Fondo in relazione ad assenze intervenute nell'anno 2010, per le quali è stato disposta la decurtazione del trattamento economico accessorio fisso e continuativo, ammontano ad € 2.208,56. Ad altre decurtazioni si procederà in sede di liquidazione degli incentivi di produttività per il 2010.

Tutte le ritenute operate costituiscono economie di bilancio e non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti contrattuali.

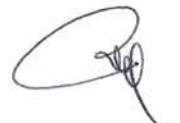
SISTEMA DEI CONTROLLI

Il comma 3 sexies dell'art. 40 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, così come sostituito dal **D.Lgs. 27.10.2009 n. 150**, dispone che "a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico – finanziaria ed una relazione illustrativa, 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'art. 40 bis comma 1".

La vigente normativa in materia di **controlli sulla contrattazione integrativa** è contenuta nell'art. 40 bis del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, così come sostituito dal comma 1 dell'**art. 55, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, che così recita:

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

*2. * Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne*





accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

* Comma non applicabile agli Enti territoriali, come ribadito nella circolare D.F.P. n. 7 del 5.4.2911.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accettare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.





In applicazione dell'art. 40 bis del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, quindi, i controlli sulla contrattazione integrativa risultano potenziati ed estesi alla finalizzazione della contrattazione integrativa, al raggiungimento di risultati ed obiettivi ed alla selettività delle erogazioni.

Con circolare n. 7 del 13.5.2010 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – “Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150” ribadisce che “In sintesi, agli organi preposti al controllo spetta il compito di effettuare la verifica di compatibilità *economica-finanziaria* dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché la funzione di *verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo* (materie espressamente devolute dal livello nazionale, ambiti riservati alla legge), estendendosi alla finalizzazione della contrattazione integrativa con riferimento al rispetto dei criteri di meritocrazia ed al perseguitamento dell’obiettivo di una maggiore produttività. Si ribadisce la fisiologica finalizzazione della contrattazione integrativa all’obiettivo del conseguimento di “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.

A tale scopo, la relazione tecnica e la relazione illustrativa da trasmettere agli organi di controllo devono evidenziare il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l’erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l’interesse specifico della collettività.

Ai sensi dell’art. 65, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, le amministrazioni sono tenute, inoltre, all’adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi), a prescindere dall’anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

E’ da sottolineare che il comma 2 del citato articolo 65 prevede una sanzione nel caso di mancato adeguamento entro il termine finale, che comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità dei contratti integrativi a partire dal 1° gennaio 2011.

I termini su indicati, di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 65, sono posticipati, rispettivamente, al 31 dicembre 2011 ed al 31 dicembre 2012, per le amministrazioni dell’attuale comparto Regioni ed autonomie locali nonché - ai sensi del combinato disposto degli articoli 16, 31, comma 2, e 65, comma 4, del D.Lgs. n. 150 del 2009 - del Servizio sanitario nazionale.



REGIME TRANSITORIO

- Con lettera circolare n. 1 del 17.2.2011 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica illustra l'intesa con le OO.SS. del 4.2.2011, precisando che, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro, le disposizioni contenute nell'art. 19 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 (graduatorie dei livelli di performance e fasce di attribuzione del trattamento accessorio) troveranno applicazione con riferimento alle risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del D.L. 25.6.2008 n. 112 convertito con modificazioni con L. 6.8.2008 n. 133 (c.d. dividendo dell'efficienza derivante dal versamento al bilancio dello Stato delle somme provenienti dai risparmi di spesa per effetto dell'applicazione dell'art. 61) **con riferimento alle Amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni.**

Resta ovviamente fermo l'obbligo per la contrattazione integrativa di rispettare, in virtù dei principi di merito, premialità e selettività, il divieto di erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria, sulla base dei principi dello stesso D.Lgs. n. 150/2009, delle altre disposizioni vigenti in materia di retribuzione accessoria e della giurisprudenza contabile.

- Con lettera circolare n. 7 del 5.4.2011 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica conferma che, fermi restando i diversi termini di adeguamento e/o particolari modalità di applicazione del D.Lgs. n. 150/2009 o di parti di esso, risultano pienamente operativi ed attuabili le disposizioni relative agli obblighi di cessazione di efficacia e di adeguamento, a partire dall'1.1.2011 dei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 (15.11.2009), nonché di adeguamento di quelli sottoscritti dopo tale data.

Si ribadisce che per le Camere di Commercio il termine di adeguamento è fissato al 31.12.2011.

La circolare n. 7 ribadisce che le modalità di controllo previste dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 **non si applicano agli enti territoriali.** *"Ovviamente tali contratti integrativi rimangono soggetti al complesso dei controlli interni ed alle norme recate dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal D.Lgs. 165/2001, ivi compresi gli oneri di pubblicazione e di comunicazione descritti alla citata circolare n. 7 del 2010".*

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. ROBERTO PIERANTONI

