



IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LECCE

ANNO 2011

Premessa

LE RISORSE UMANE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LECCE

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			Note
		D.O.	Posti coperti alla data dell'1.10.11	Posti vacanti	
Qualifica dirigenziale	Segretario Generale	1	1	0	
	Dirigenti	3	0 *	3	* n. 2 incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19 comma 6 D.Lgs. 30.3.2001 n. 165
categoria D accesso D.1	Collaboratore amministrativo	16	15 *	1	* n. 1 "Collaboratore amministrativo" in aspettativa ex art. 19 comma 6 D.Lgs. 165/2001 per affidamento dell'incarico di Dirigente dell'Area II; n. 1 "Collaboratore amministrativo" in aspettativa ex art. 19 comma 6 D.Lgs. 165/2001 per affidamento di incarico dirigenziale presso altro Ente.
	Collaboratore contabile	4	4 *	0	* n. 1 "Collaboratore contabile" in aspettativa ex art. 19 comma 6 D.Lgs. 165/2001 per affidamento dell' incarico di Dirigente dell'Area I
	Collaboratore attività promozionali	2	2	0	
	Collaboratore economico statistico	2	2	0	
	Collaboratore servizi di regolazione del mercato	1	1	0	
categoria C	Assistente amministrativo	33	31	2	
	Assistente contabile	8	7	1	
	Assistente economico- statistico	1	1	0	
	Assistente servizi informatici	1	0	1	
categoria B accesso B.3	Operatore amministrativo contabile	5	3	2	
categoria B accesso B.1	Esecutore amministrativo	2	2	0	
	Esecutore tecnico	1	1	0	
		80	70	10	

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 – almeno - 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 camerali 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	4	2	
Personale in servizio all'1.12.2011	70			
		20	18	

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%
1.12.2011	87%	61%

E' evidente come, grazie alle vincenti politiche occupazionali condotte dal 2007, si sia riusciti a contrastare il depauperamento di risorse umane (n. 20 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 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'adeguamento, da parte della Camera di Commercio di Lecce, alle linee guida redatte da Unioncamere ai fini dell'adozione del ciclo di gestione della performance, con l'approvazione con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 31.1.2011 del primo piano della performance per l'anno 2011, nonché con l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

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.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'art. 40 bis del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, al comma 1, come innovato dall'art. 55 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, prevede che *“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 sia 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'art. 40, comma 3-quinques, sesto periodo”*.

L'ipotesi di accordo è adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, con le relative novità introdotte *“in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*.

In particolare la contrattazione ha focalizzato la propria attenzione sulle novità in materia di relazioni sindacali e sistemi di valutazione per l'impatto sui trattamenti economici, con specifico riferimento al rapporto fra performance organizzativa e individuale e sull'eventuale trattamento retributivo variabile collegato alla *“produttività”* e alla *“retribuzione di risultato”*.

L'evoluzione in atto rappresenta anche e comunque un momento di continuità con quanto avviato negli anni precedenti. La Camera di Commercio di Lecce ha già da tempo introdotto modelli di gestione e di valutazione fortemente orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione delle specifiche responsabilità. Tutto ciò al fine di garantire sia coerenza con l'impostazione di modelli organizzativi orientati alla flessibilità e alla velocità d'azione, sia adeguate risposte alle esigenze di un'amministrazione pubblica moderna ed efficiente.

L'ipotesi è stata sottoscritta tenendo conto della finalità che, anche in base a quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 – devono perseguire i contratti decentrati, ovvero garantire adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Lecce, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3 dello stesso D.Lgs. 165/2001.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali costituiscono un tema di assoluto rilievo pur garantendo la piena autonomia del potere del privato datore di lavoro e quindi della Dirigenza nell'ambito della gestione dell'organizzazione e dei processi di gestione e di valutazione delle risorse umane.

Ciò in linea con il nuovo art. 40 del D.Lgs. 165/2001 che prevede, in sintesi, che *“Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”* e la contrattazione collettiva integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*... *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna*



amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

Inoltre, il nuovo art. 5 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro vengano assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro. Rientrano quindi, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità nonché la direzione e organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Le relazioni sindacali sono, quindi, state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza. La contrattazione in generale, e la presente intesa in particolare, è stata impostata per focalizzare l'attenzione sugli impatti riguardanti “l'attribuzione di trattamenti economici” in base a quanto definito dall'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico sia dell'economia complessiva del Paese, sia della contrattazione nel pubblico impiego, sia della necessità dell'applicazione di normativa complessa ed in completa evoluzione.

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Il Fondo risorse decentrate del personale camerale per l'anno 2011 è stato approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 238 del 23.11.2010 e aggiornato, a parità sostanziale di risorse, con deliberazione n. 235 del 29.11.2011.

Le risorse complessive, pari ad **€ 720.852,47** di cui € 360,00 partite di giro per compensi corrisposti da terzi ed **€ 720.492,47** previsti sul conto 321012 “Fondo per le politiche di sviluppo – personale camerale” del budget camerale.

Si rappresenta di seguito il prospetto di costituzione delle risorse decentrate anno 2011, 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 2011

Costituzione con deliberazione Giunta camerale n. 238 del 23.11.2010, aggiornamento con deliberazione Giunta camerale n. 235 del 29.11.2011.

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 congiunta n. 18 CCNL 22.1.2004	Recupero R.I.A. e assegni "ad personam" in godimento personale cessato anni 2008, 2009 e 2010 (le somme relative al personale cessato fino al 31.12.2007 sono comprese nell'importo consolidato di cui al punto precedente). Somme previste nel rispetto dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31.5.2010 n. 78, contenuto il Fondo 2011 nei limiti del Fondo 2010 (deliberazione G.C. n.	14.771,97
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 i dati forniti dagli uffici competenti ai fini dell'elaborazione dell'indice di equilibrio economico finanziario per il 2010, il rapporto tra entrate correnti e spese per il personale è pari al 27,67%. L'indice di e.e.f. elaborato dal Gruppo di lavoro operante presso il M.S.E. ai fini delle assunzioni 2010 è pari a 29,21.</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
Art. 32 comma 9 CCNL 22.1.2004	Indennità prevista dall'art. 4 comma 2 CCNL 16.7.1996 (personale cat. 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 <i>Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 41%</i>	11.210,46
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 <i>Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 41%</i>	13.126,19
Totale risorse aggiuntive ed integrative		55.347,19
TOTALE RISORSE STABILI		414.053,74



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. Per effetto 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	360,00
Art. 15 comma 1 lett. m) CCNL 1.4.99	Risparmi lavoro straordinario anno 2010	42.952,22
	Previsione conto 321003 "Retribuzione straordinaria" € 86.204,00	
	Straordinario anno 2010 € 43.251,78	
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 - $4.097.371.000 \times 1,20\% = \text{€ } 49.168.452$);	25.393,39
Art. 15 comma 5 CCNL 1.4.1999	Risorse aggiuntive	166.252,51
	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, pari a € 166.815,95. Dette risorse sono abbattute di € 563,44 in ottemperanza alla disposizione dettata dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31.5.2010 n. 78 e relativa legge di conversione 31.7.2010, n. 122.	
Art. 4, comma 4 - II parte - CCNL 9.5.2006	Integrazione risorse variabili	6.726,28
	<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>	<i>Applicata la percentuale dello 0,3% per rapporto tra spese per il personale e entrate correnti compreso tra 26% e 34%.</i>
Art. 8, comma 5 - II parte C.C.N.L. 11.4.2008	Integrazione risorse variabili	6.563,09
	<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>	<i>Applicata la percentuale dello 0,3% per rapporto tra spese per il personale e entrate correnti compreso tra 26% e 34%.</i>
TOTALE RISORSE VARIABILI		306.798,73



PROSPETTO RIEPILOGATIVO

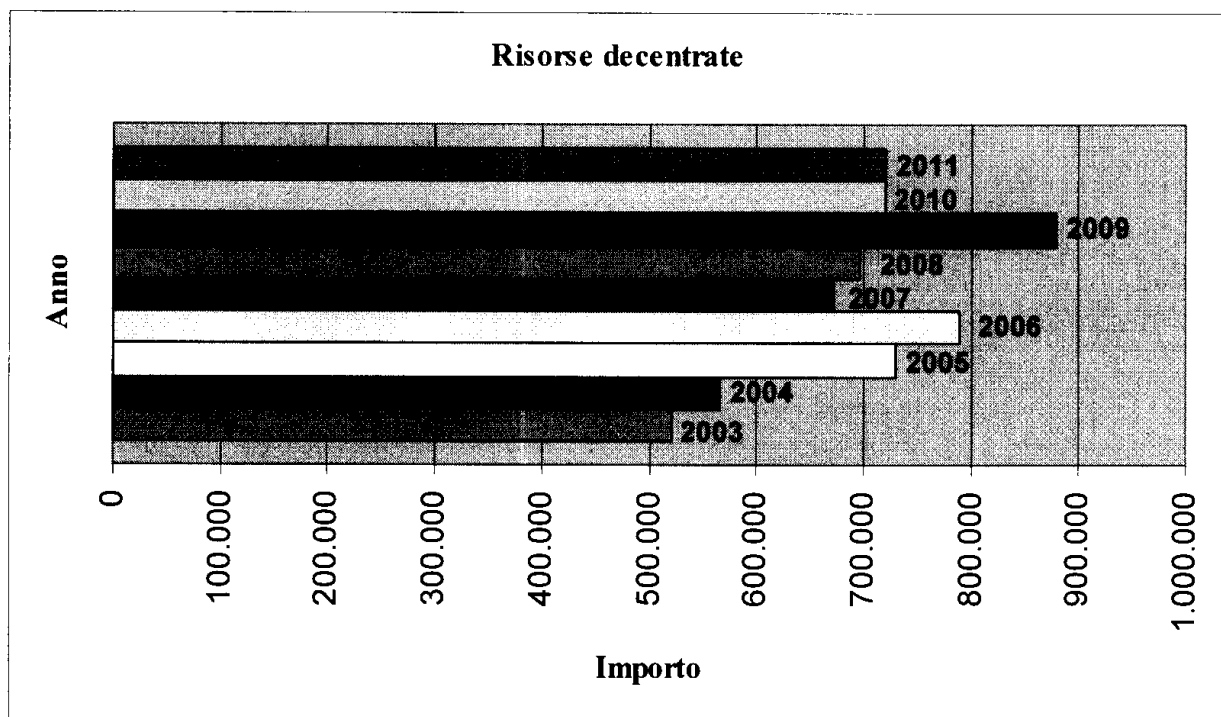
Risorse stabili	414.053,74
Risorse variabili	306.798,73
TOTALE	720.852,47

Dette risorse sono state previste sul conto 321012 "Fondo per le politiche di sviluppo – personale camerale" del preventivo 2011.

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
2011	720.492,47

Fonte: Conto annuale, Delibere approvazione Fondi.





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 2010 emerge un **rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti pari a 27,21**, 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. 238 del 23.11.2010 di costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2011, la Giunta camerale, vista la Relazione previsionale e programmatica approvata con deliberazione n. 18 del 27.10.2010, con la quale il Consiglio camerale, coerentemente con il piano pluriennale 2011 – 2014 approvato con provvedimento n. 17 del 27.10.2010, ha definito le linee programmatiche dell'Ente per l'anno 2011, e rilevato che gli obiettivi generali dell'Ente ivi individuati, che mirano ad un potenziamento delle attività svolte e dei servizi resi all'utenza, richiedono un elevato impegno aggiuntivo alla struttura nel suo complesso, tra l'altro già notevolmente sottodimensionata, ritenne di confermare anche per l'anno 2011 le risorse aggiuntive previste per gli anni 2008, 2009 e 2010, ritenendo che fossero puntualmente confermati e realizzati gli obiettivi di miglioramento dei servizi prefissati per detti anni.

Per espressa affermazione del Consiglio camerale, in sede di approvazione della Relazione Previsionale e Programmatica, *“la stessa struttura organizzativa dovrà essere indirizzata adeguatamente a svolgere attività e servizi più utili ed innovativi, in funzione del rilancio della*



competitività del territorio”, ricercando “in modo permanente l’efficienza nella gestione dell’organizzazione” e la “crescita e valorizzazione del capitale umano”.

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.

Gli obiettivi generali dell’Ente per l’anno 2011, secondo il ciclo di gestione della performance che la Camera di Commercio ha avviato, ai sensi del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, sono dettagliatamente rappresentati nel piano della performance approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 31.1.2011. Esso, tra l’altro, esplicita il legame “tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell’Amministrazione” e gli impatti sulle prestazioni della struttura che ne derivano. Gli strumenti di verifica sono contenuti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, conformemente con quanto previsto dal medesimo decreto 150/2009.

UTILIZZO DELLE RISORSE

Le risorse decentrate finanziano i seguenti istituti contrattuali:

a. Progressioni economiche di categoria

Il Fondo progressioni orizzontali è pari ad € 209.949,61. Le somme utilizzate alla data del 31.10.2011 ammontano ad € 125.416,02. Si fa presente che graveranno sulla spesa per il 2011 gli effetti dei provvedimenti di attribuzione della progressione economica di categoria 2008, recentemente adottati, e della progressione economica anno 2009, di prossima adozione.

Il **D.L. 31.5.2010 n. 78** (convertito in legge 30.7.2010 n. 122), 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..."

Notevoli sono stati i dubbi interpretativi sorti dalla lettura della norma, alimentati, tra l'altro, da interpretazioni autorevoli al riguardo spesso contrastanti. 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 2011 hanno operato n. 9 incarichi di posizione organizzativa, otto dei quali conferiti per il periodo 1.1.2011 – 31.12.2013 ed uno dei quali conferito per l'anno 2011.

- Affari generali
- Risorse umane
- Controllo di gestione
- Provveditorato
- Promozione e sviluppo del territorio
- Registro Imprese
- Sportello Unificato per le Imprese
- Studio, Informazione e Comunicazione
- Regolazione del mercato

La retribuzione di posizione erogata alla data del 31.10.2011, al netto delle ritenute ex art. 71 D.L. 112/2008, ammonta ad € 80.439,00. 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, integrati con le norme al riguardo contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'importo massimo erogabile è pari ad € 131.050,21.

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)

Ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. 22.1.2004. L'importo erogato alla data del 31.10.2011 ammonta ad € 26.563,09.

d. Indennità per specifiche responsabilità

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

L'importo erogato alla data del 31.10.2011 ammonta ad € 58.778,77.

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

La somma è 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. L'importo erogato alla data del 31.10.2011 ammonta ad € 160,99.

f. Alte professionalità

Istituto non attivato.

g. Indennità

Vengono finanziati i seguenti istituti:

Istituto
Indennità reperibilità
Indennità centralino
Indennità videoterminali
Indennità maneggio valori

L'importo erogato alla data del 31.10.2011 ammonta ad € 9.767,83.

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 risulta quale importo residuale a seguito del finanziamento di tutti gli altri istituti contrattuali.

Criteri di attribuzione

Limitatamente all'anno 2011, opera il regime transitorio previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance", che integra i criteri generali vigenti per l'erogazione dei compensi



di produttività, 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), dall'accordo del 25.5.2009 (introduzione di una scheda di valutazione individuale, redatta dai competenti Dirigenti, su proposta dei competenti Responsabili delle strutture camerali) e del 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) con il parametro di valutazione dell'apporto individuale alla performance dell'Ente.

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 2011, per le quali è stata disposta la decurtazione del trattamento economico accessorio fisso e continuativo, ammontano alla data del 31.10.2011 ad € 1.175,68. Ad altre decurtazioni si procederà in sede di liquidazione delle prossime mensilità e degli incentivi di produttività 2011.

Tutte le ritenute operate costituiscono economie di bilancio e non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti contrattuali. Di esse si procederà a decurtare il Fondo in sede di approvazione del debito residuo al 31.12.2011.

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 accertare, 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 perseguimento 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.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Roberto Pierantoni)