



Agenzia per la
Rappresentanza Negoziabile
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **14 luglio 2017 10:56:09**

Registrazione ID **3052178**

Amministrazione/Ente: **CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI SALERNO**

Responsabile del procedimento: **Raffaele De Sio**

Data di sottoscrizione: **10 luglio 2017**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **solo economico**

Periodo di vigenza: **dal 2016 al 2016**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **4**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CCDI PERSONALE NON DIRIG.pdf** Dimensione: **369.688 KB**

Nome e file relazione tecnica: **Relazione tecnico finanziaria al ccdi anno 2016 fondo risorse decentrate.pdf**
Dimensione: **850.708 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria al ccdi anno 2016 Camera di Commercio di Salerno.pdf** Dimensione: **281.738 KB**

Note:



Camera di Commercio
Salerno

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO PARTE ECONOMICA 2016

Il giorno 10 del mese di luglio 2017, alle ore 13,00 presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via Gen. Clark n.19/21, si riunisce la delegazione trattante per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, giusta convocazione del 5 luglio u.s. - prot. n. 0017759/U, ed in prosieguo agli incontri del 19 dicembre 2016 e 9 giugno 2017 dei quali sono stati redatti appositi verbali sottoscritti da parte pubblica e parte sindacale, per sottoscrivere l'accordo definitivo sull'utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016.

Sono presenti:

1. Delegazione di parte pubblica

- dott. Raffaele DE SIO, SEGRETARIO GENERALE e Presidente della Delegazione;
assistito da:
- dott. Antonio LUCIANI- Dirigente - Vice Segretario Generale - AREA I "AFFARI GENERALI E GESTIONE DEL PERSONALE" - Componente ;
- dott.ssa Emilia DE LUCA - Capo Servizio AA.GG. e del Personale - Componente;
- sig.ra Giovanna D'AURIA - Capo ufficio "Gestione, Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane" - con funzioni di segretaria -

2. Delegazione di parte sindacale

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| • Dr. Salvatore VAIANO | RSU |
| • Dr. Maurizio DEL GROSSO | RSU |
| • Dott.ssa Ripalta GIORDANO | RSU |
| • Sig.ra Angiolina LIGUORI | RSU |
| • Dott. Giuseppe RUSSO | UIL Territoriale |
| • Dott. Vincenzo DELLA ROCCA | CISL Territoriale |
| • Dott. Ciro RISOLO | CGIL Territoriale |
| • Dott. Franco BISOGNO | UGL Territoriale |

Le parti danno atto che:

- che con determinazione dirigenziale n.158 del 17 maggio 2016 sono state quantificate, provvisoriamente, per un importo di Euro 1.185.329,97, a norma dell'art. 15 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.99, le risorse finanziarie da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016 ed è stato certificato con verbale n. 16 del 26 settembre u.s. dall'Organo di controllo;
- che nella deliberazione della Giunta camerale n. 78 del 18 novembre 2016 recante per oggetto "Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della formazione del CCDI del personale non dirigente", sulla base

della rielaborazione del fondo di cui trattasi da parte del competente ufficio "Ciclo delle Performance" lo stesso è stato rideterminato - sempre in via provvisoria - in complessivi Euro 1.197.329,97;

- che con delibera n. 78 del 18 novembre u.s. la Giunta camerale ha formulato alla parte pubblica gli indirizzi per lo svolgimento delle trattative relative alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2016;
- che con determinazione dirigenziale n.237 dell'8 giugno 2016 sono state rideterminate per un importo di Euro 1.151.804,97, a norma dell'art. 15 del CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali 1.4.99, le risorse finanziarie da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016;
- che in data 8 giugno 2017 - prot. n. 15503/U è stato inviato ai componenti della RSU aziendale e alle OO.SS. territoriali copia della determinazione n. 237/2017 di quantificazione definitiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2016, con allegato il quesito dell'Ente alla Sezione regionale di Controllo della Corte dei Conti della Campania in ordine alla modalità di costituzione del fondo di cui trattasi;
- in data 19 dicembre 2016 e 9 giugno 2017 è stato sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale della Camera di Commercio sulle modalità di utilizzo (art. 17 del CCNL 1.4.1999) del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016;
- il Collegio dei Revisori dei Conti in data 3 luglio 2017, con verbale n. 7, ha certificato la compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 3, del D.lgs. 165/2001 e art. 4, comma 3, del CCNL 22.1.2004) esprimendo il proprio parere favorevole all'ipotesi di contrattazione integrativa relativa all'utilizzo del Fondo Risorse decentrate annualità 2016;
- con deliberazione di Giunta Camerale n. 42 del 3 luglio 2017 è stato autorizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 3, del CCNL 1/4/1999, il Segretario Generale dell'Ente, dott. Raffaele De Sio, nella qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di accordo decentrata integrativa.

Bo

De Sio
 De Sio



**DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO (ART. 17 DEL CCNL 1.4.99) DEL FONDO PER LE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2016**

**Titolo I
Principi e disposizioni generali**

**Art. 1
Ambito di Applicazione**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'articolo 5 del CCNL del 1 aprile 1999, così come modificato dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio di Salerno e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, rapporto di telelavoro) a tempo pieno o parziale e si riferisce all'annualità 2016.

**Art. 2
Principi e finalità**

Con il presente accordo si definiscono principi e criteri di gestione delle politiche di sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Salerno tendenti, da un lato, a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati, e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità all'uopo individuate.

La Camera di Commercio promuove il merito, il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera e la parità di genere.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Salerno, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance, nell'ambito di un più ampio sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Art. 3

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente ai sensi del combinato disposto degli artt. 17 del CCNL 1/4/1999 e artt. 10, 33 e 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004, art. 7, comma 1, del CCNL 9/5/2006, nonché dei commi 254, 255 e 256 della legge n. 190/2014, che hanno modificato la disposizione di cui al comma 2-bis, art. 9 del D.L. 78/2010.

In particolare, le risorse "stabili", aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto, e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e smi. Esse sono definite in un unico importo che resta confermato con le medesime caratteristiche anche per gli anni successivi, con le integrazioni e le modifiche eventualmente derivanti dalle disposizioni contrattuali e di legge.

Le risorse "variabili" aventi il carattere dell'eventualità e della variabilità, e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di Commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1/4/1999 e smi con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di fissità e continuità sopra richiamati. L'Amministrazione provvede ad informare la parte sindacale dell'entità di tali risorse.

L'ammontare del Fondo è determinato, per l'anno 2016, in Euro 1.151.804,97, di cui Euro 628.871,67 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 ed Euro 522.933,30 per risorse aventi il carattere della eventualità e variabilità ai sensi del comma 3, art. 31 del citato contratto collettivo.

Art. 4

Criteria di ripartizione delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999

Il presente accordo è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22/01/2004 e definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

~~Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Salerno sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.~~



I criteri di erogazione sono definiti nel vigente *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* in coerenza con il Ciclo delle performance e nel rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.

L'importo di euro 632.001,97 viene destinato, a norma dell'art.17, co. 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999, alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, da attribuire in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/03/1999.

Ai fini dell'erogazione dell'incentivazione individuale si tiene conto dell'articolo 2, comma 1 e 2, del regolamento per la valutazione della performance individuale del personale camerale non dirigenziale, oggetto di approvazione dalle delegazioni trattanti nella seduta di CCDI del 21 ottobre 2014.

Il processo di valutazione avviene attraverso la comunicazione iniziale degli obiettivi assegnati, una verifica intermedia in corso d'anno per analizzare lo stato d'avanzamento degli obiettivi e per apportare eventuali correzioni/aggiornamenti, un colloquio finale per la comunicazione al valutato della valutazione della performance individuale. I colloqui possono essere individuali o di gruppo. Tutto il processo di assegnazione obiettivi, verifica intermedia e colloquio finale sarà certificato attraverso apposite schede (anche di carattere elettronico/informatico) a tal fine dedicate. Nelle schede saranno riportate come minimo le seguenti informazioni: obiettivi, indicatori, risultati attesi, firme dei valutatori e dei valutati, valutazione finale.

La valutazione annuale delle prestazioni dei dipendenti è un processo che rientra nella responsabilità dei Dirigenti delle singole Aree o unità organizzative e del Segretario Generale con riferimento al personale collocato nei propri uffici di staff o nei settori alle dirette dipendenze del Segretario Generale.

Le schede di valutazione terranno conto sia degli obiettivi individuali (Indicatori presenti nel Piano della performance ed assegnati agli uffici, oppure, in mancanza, indicatori personalizzati creati dalle schede di rilevazione dei TMU utilizzate, all'interno del Piano della performance, per il monitoraggio degli uffici/servizi della camera) e sia dalla capacità e competenze del singolo dipendente (Qualità delle prestazioni in relazione ai compiti assegnati, Propensione alla collaborazione ed orientamento all'utenza interna ed esterna, Flessibilità operativa ed integrazione nella struttura organizzativa, Livello di corrispondenza delle competenze rispetto alla posizione occupata) Rispetto dei tempi e precisione nell'esecuzione dei lavori,) Livello di autonomia decisionale ed attitudine a prendere l'iniziativa, Rispetto dei tempi e precisione nell'esecuzione dei lavori).

I compensi destinati a incentivare e migliorare i servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione.

Eventuali anticipazioni potranno essere erogate dalla dirigenza sulla base della verifica intermedia - in corso d'anno - sullo stato di avanzamento degli obiettivi individuali raggiunti ai sensi dell'art. 2 del predetto regolamento.

Ai fini dell'ammissibilità alla percezione del compenso di cui trattasi ciascun dipendente dovrà aver totalizzato almeno n. 170 presenze effettive in servizio, o un valore proporzionalmente ridotto per prestazioni di lavoro effettuate per periodi inferiori all'anno. Ai fini del calcolo del numero di presenze minimo non si terrà conto delle seguenti assenze:

- ⇒ ferie;
- ⇒ permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- ⇒ assenze per malattia dovuta per causa di servizio;
- ⇒ permessi sindacali retribuiti;
- ⇒ permessi per concorsi ed esami;
- ⇒ riposi compensativi e recuperi straordinario;
- ⇒ riposo per donazione sangue;
- ⇒ astensione per maternità o paternità,
- ⇒ assenze per malattia dovuta a patologie che richiedono terapie salvavita od altre ad esse assimilabili, patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente perdita dell'autonomia personale, ivi incluse affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenza, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche, patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- ⇒ giorni di ricovero ospedaliero e giorni di malattia post-operatoria;
- ⇒ giorni di lutto per il coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado;
- ⇒ permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari;
- ⇒ permessi di cui all'art. 33, legge 104/1992;
- ⇒ giornate di sciopero;
- ⇒ assenze per malattia del bambino;
- ⇒ congedo straordinario per matrimonio;

Al personale che cessa dal servizio nel corso dell'anno il compenso sarà rapportato ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

Ai dipendenti che svolgono attività in telelavoro verrà corrisposta, in applicazione dell'articolo 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000, il corrispondente importo destinato al personale che svolge attività presso la sede, in quanto le posizioni di telelavoro sono inserite negli obiettivi delle unità operative di appartenenza;

Un ulteriore importo di euro 27.500,00 viene destinato, a norma dell'art.17, comma 2°, lett. a) del CCNL 1° aprile 1999, alla corresponsione di una premialità addizionale alle strutture intermedie di coordinamento (SIC), nonché alle posizioni di staff per l'apporto in termini di contributo al perseguimento degli obiettivi generali dell'Ente.

Compensi ex art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1/4/1999 diretti alla corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica



L'importo di euro 222.809,70 è destinato, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera b) del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'1 aprile 1999 alla corresponsione delle progressioni economiche orizzontali.

Si dà atto che per l'annualità 2016 non si è proceduto ad effettuare alcuna progressione orizzontale all'interno delle singole categorie professionali rispetto a quelle storicizzate al 31/12 dell'anno precedente.

Compensi ex art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL 1/4/1999 diretti alla corresponsione la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina degli artt. 8 e 10 del CCNL del 31.3.1999

L'importo di euro 96.600,00 è destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di incarico di Posizione organizzativa e di Alta professionalità a norma degli artt. 8 e 10 del CCNL 31 marzo 1999.

Indennità di comparto ex art. 33 del CCNL 22/01/2004

L'importo di euro 38.378,91 è destinato alla corresponsione delle quote di indennità di comparto, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.

L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

Art. 5

Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità

L'importo di euro 9.956,35 viene destinato, a norma dell'art.17, comma 2°, lett. d) del CCNL 1° aprile 1999, ad indennità per la remunerazione di peculiari condizioni disagio e maneggio valori da erogare nel modo che segue:

- Euro 1.892,11 per "maneggio valori" a norma dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000 mediante corresponsione di euro 1,03 giornaliera al personale adibito alle casse che comporta il maneggio di danaro contante e titoli di credito;
- Euro 4.300,86 per indennità di disagio ex art. 17, del CCNL 1/4/1999 mediante corresponsione di euro 2,58 giornaliera al personale che svolge attività a contatto con il pubblico (Uffici Diritto annuale e contenzioso tributario), ovvero che abbia la postazione di lavoro ubicata nel salone dei servizi anagrafici camerali (Registro Imprese);
- Euro 673,38 per la corresponsione al Cassiere ed al Vice Cassiere di una indennità giornaliera di € 2,58 per la gestione della cassa economale;
- Euro 1.440,00 ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004, per la corresponsione agli ispettori ed agenti metrici di apposita indennità di disagio per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
- Euro 630,00 ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004. per la

corresponsione all'agente tecnico-amministrativo (svolgente anche la mansione di conduzione di autoveicoli) e al personale dipendente di categoria A per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale

- Euro 300,00 ai sensi dell'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004, per compensare l'attività del personale coinvolto nelle iniziative promozionali in Italia e all'Estero "Fiere", realizzate dal Servizio Promozione economica;
- Euro 720,00 per la corresponsione al personale che svolge l'attività a contatto con particolare tipo di utenza (Segreteria organi collegiali) di € 40,00 giornaliera entro un tetto massimo di euro 500,00 annuo procapite.

L'importo di euro 103.498,20 è destinato ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1.4.1999, come modificato dall'articolo 36 del C.C.N.L. 22.01.2004 e dall'articolo 7 del C.C.N.L. 9.5.2006, a compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categoria C e D, che sono state attribuite in relazione alla formale assegnazione di responsabilità.

Il compenso lordo annuo non può essere superiore a Euro 2.500,00 e inferiore a Euro 1.000,00 come da regolamento per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità della Camera di Commercio di Salerno, oggetto di approvazione dalle delegazioni trattanti nella seduta di CCDI del 21 ottobre 2014.

L'importo di euro 1.315,84 è destinato a compensare ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g) il personale dell'ufficio Statistica coinvolto nelle indagini statistiche, che verrà individuato previa indicazione del competente Dirigente d'Area.

L'importo di euro 19.744,00 è destinato a compensare il personale coinvolto, direttamente ed indirettamente, nell'attuazione dei progetti finanziati dal Fondo Perequativo nazionale ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. g) e dal progetto finanziato con risorse comunitarie denominato Bedi (Il annualità), ed altri fondi di analoga natura.

Si conferma - così come avvenuto per il Fondo relative alle annualità precedenti - la destinazione del 50% di tutte le somme riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze ex art. 53. c. 5 rese dai dipendenti camerati a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerati in connessione ai suddetti progetti e fondi), al "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016", e di destinare il restante 50% delle suddette somme, con un tetto massimo individuale pari ad €. 3.000,00, al personale che curerà direttamente i progetti, e che, a tal fine, saranno incaricati ai sensi del co. 5 dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, con determinazione dirigenziale.



Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dal CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 7 Disposizioni finali

A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la predetta procedura si conclude con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo e la trasmissione, entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN e al CNEL (articolo 40-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001) attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi" di cui alla convenzione interistituzionale Aran/Cnel.

Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa, entrambe certificate dall'organo di controllo.

Per quanto non contemplato dal presente CCDI, si fa riferimento al CCNL.

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative, ovvero novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

Alle ore 13.32 il Presidente dichiara sciolta la seduta, previa lettura approvazione e sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo.

Dr. Raffaele DE SIO

Dr. Salvatore VAIANO

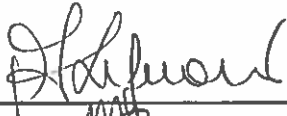
Dr. Maurizio DEL GROSSO

Dott.ssa Ripalta GIORDANO


13

1/1

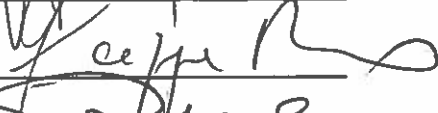
Sig.ra Angiolina LIGUORI



Dott. Vincenzo DELLA ROCCA



Dott. Giuseppe RUSSO



Dott. Ciro RISOLO



Dott. Franco Bisogno



-

Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2016 della Camera di Commercio di Salerno (articolo 40, comma 3 sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

1.1 Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate
- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl
- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Sezione II - Risorse variabili

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione
- Totale risorse variabili sottoposto a certificazione
- Totale Fondo sottoposto a certificazione

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

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

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

PREMESSA METODOLOGICA

Obiettivo della presente relazione è quello di fornire le informazioni sulla quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane nel rispetto dei canoni di compatibilità economico finanziaria previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, nell'ottica di facilitare le verifiche da parte degli Organi di controllo.

Lo schema di Relazione illustrativa è composto, sulla base delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, da:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Lo schema di Relazione tecnico finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nel fondo per la contrattazione integrativa è suddiviso nei seguenti moduli:

- 1) costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
 - 2) schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa;
 - 3) compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali del bilancio
-

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RIFERITO ALL'UTILIZZO DEL FONDO
RISORSE DECENTRATE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2016**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		10.07.2017
Periodo temporale di vigenza		1.1.2016 – 31.12.2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Raffaele De Sio – Segretario Generale e Presidente delegazione trattante di parte pubblica Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU: Del Grosso Maurizio – Giordano Ripalta – Liguori Angiolina – Vaiano Salvatore TERRITORIALI: Vincenzo Della Rocca (CISL) - Russo Giuseppe (UIL) – Ciro Risolo (CGIL) – Franco Bisogno (UGL)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della CCIAA di Salerno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016 b) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/99 comparto "Regioni ed Autonomie Locali"
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si con verbale n. 7 del 23 giugno 2017 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli L'Organo di controllo con verbale n. 4/2017 ha rappresentato la necessità di rideterminare il fondo sulla base dei valori risultanti alla chiusura dell'esercizio per "attività svolta per conto terzi", ma anche di procedere alla decurtazione del fondo sulla base delle cessazioni di personale intervenute nell'anno 2016 tenuto conto del blocco assunzionale previsto per tutte le Camere di Commercio in applicazione della riforma di cui al D.Lgs. 219/2016.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si, con deliberazione della Giunta camerale n. 11 del 10/02/2016 – triennio 2016/2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Si, nell'ambito del piano triennale di prevenzione della corruzione 2016/2018 approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 19 del 10/02/2016
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Si per quanto di competenza La relazione della Performance per l'anno 2016 è stata approvata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 45 del 3 luglio 2017 e sarà validata a cura dell'OIV nei termini previsti dal D.Lgs. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Premesse di carattere generale

L'intesa scaturisce dalla volontà delle parti di realizzare - per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL - un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale.

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che attua la predetta legge, hanno ridefinito il ruolo della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili.

Il nuovo art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150/09, ribadisce oltre che il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".

Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso D. Lgs. 165/01 che, all'art. 7, comma 5, vieta alle Amministrazioni Pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto decentrato integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del D. Lgs. 150/09, chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/01, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese";
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, come innovato D. Lgs. n. 150/09. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che sono stati comunque rispettati in sede di contrattazione integrativa.

Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 Maggio 2010 pubblicato sulla G.U. - S.G. n. 163 del 15/07/2010 ha fornito alcuni indirizzi applicativi da assumere a riferimento in relazione alla contrattazione integrativa anno 2012.

Appare, peraltro, necessario richiamare anche la norma transitoria contenuta nell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 141/2011 in base alla quale la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, non si applica da subito, bensì a partire dalla tornata contrattuale collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.

A) Illustrazione del contratto integrativo

L'ipotesi di CCDI 2016 (parte economica) ha per oggetto tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente ed ha l'obiettivo di valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale al fine di rispondere alle esigenze dell'Amministrazione pubblica ed in particolare dell'utenza camerale attraverso il miglioramento del livello di efficienza e produttività dei servizi erogati.

Tale ipotesi di contratto, per le materie oggetto di contrattazione all'interno di un quadro di sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane è basato sui principi:

- corrispondenza tra obiettivi strategici/programmatici/operativi dell'Ente finalizzati a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali/quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Salerno secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;
- gestione razionale delle competenze, valorizzando e riconoscendo professionalità acquisite, riconosciute e necessarie e coerenti con la "vision" dell'Ente per lo sviluppo del territorio e per rispondere in modo adeguato ed efficiente alle esigenze di imprese e consumatori.

B) Effetti abrogativi impliciti

All'interno dell'ipotesi di contratto non vi sono effetti abrogativi impliciti, né richiami a precedenti contratti.

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del contratto integrativo stipulato nell'anno 2015 relativo all'utilizzo del fondo risorse decentrate.

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'accordo sottoscritto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22/01/2004 e - nel riconfermare in linea di massima quanto stabilito nel precedente CCDI - definisce la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016.

Il contesto normativo all'interno del quale si muove la contrattazione decentrata poggia su alcuni punti fondamentali contenuti nel D.Lgs. 150/09 cd "Riforma Brunetta" e, segnatamente:

- un ciclo di gestione della performance, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti volta al raggiungimento ed al riconoscimento del merito;
- la selettività dell'attribuzione dei premi;
- il rafforzamento delle responsabilità dirigenziali e la riforma della contrattazione collettiva, volta a chiarire gli ambiti di competenza rispettivi dell'amministrazione e della contrattazione;
- una procedura semplificata per le sanzioni disciplinari, con la definizione di un catalogo di infrazioni particolarmente gravi assoggettate al licenziamento.

Come evidenziato, con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 7 del 15/5/2010 sono stati forniti i primi indirizzi applicativi del D.Lgs. 150/09.

Detta circolare è stata emanata solamente all'indomani dell'entrata in vigore del DL 78/2010, convertito in legge 122/10, che, all'art. 9, ha modificato profondamente le condizioni concrete alle quali dovrebbe applicarsi il decreto "Brunetta", determinando, in tal modo, il suo sostanziale blocco, ad iniziare dalla decorrenza del triennio contrattuale successivo a quello in corso al momento dell'emanazione dello stesso decreto legislativo.

La circolare 7/2010 ha, peraltro, confermato i vincoli presenti nel D.Lgs. 150/09 che devono essere esplicitamente rispettati in sede di contrattazione decentrata, ed in particolare quelli per i quali ogni trattamento economico accessorio deve derivare:

- dalla valutazione delle performance individuali;
- dalla performance organizzativa o aree di responsabilità nelle quali si articola l'amministrazione;
- dall'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose per la salute.

Detta circolare, inoltre, conferma che la contrattazione collettiva destina al trattamento accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

Su questo punto specifico la circolare stessa rinvia, nei fatti, l'attuazione della riforma successivamente alla definizione dei nuovi CCNL nei quali determinare la nuova struttura del salario e le competenze anche economiche della contrattazione integrativa.

Dunque l'approvazione della legge 122/2010 ha reso sostanzialmente inapplicabile il decreto 150/09 e la prefata circolare della Funzione Pubblica, obbligando il legislatore, almeno da questo punto di vista, ad una revisione di tutta la tempistica prevista dal D.Lgs. 150/09.

Con il D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, recante modificazioni ed integrazioni al D.Lgs. 150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, è stata realizzata una limitata e circoscritta operazione di "restyling" della nuova disciplina in materia di lavoro pubblico contenuta nel D.Lgs. 150/09, poi ulteriormente modificata dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

Con tale provvedimento è stata accolta una richiesta degli enti locali di chiarimento dei termini di applicazione del sistema delle fasce di merito nelle more dei rinnovi contrattuali.

Le fasce troveranno applicazione solo in relazione alle economie di spesa connesse all'attuazione dei processi di razionalizzazione previsti dalla manovra economica 2011.

Si tratta, in questo caso, di un rinvio dell'art. 19 della Riforma Brunetta che obbliga a collocare i dipendenti in fasce di merito a seguito della valutazione dei risultati individuali. Viene recepito in tal modo l'accordo, a livello centrale, con le Organizzazioni sindacali del 4 febbraio 2011, stabilendo all'art. 6, comma 2, la norma transitoria per cui la differenziazione per fasce "si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 2009".

Di tale indicazione occorre tenere conto in considerazione del fatto che la Commissione per la valutazione, la trasparenza, il merito e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ha ritenuto applicabili alle Camere di Commercio le norme espressamente previste per gli altri enti locali.

E' utile sottolineare che la Camera di Commercio di Salerno ha da tempo applicato comportamenti in linea con quelli che le nuove norme si prefiggono per la Pubblica Amministrazione segnatamente alla fissazione degli obiettivi annuali dell'Ente, alla verifica dei risultati conseguiti ed alla differenziazione nella valutazione annuale dei dipendenti per l'attribuzione di premi e progressioni sulla base del raggiungimento degli obiettivi e delle competenze dimostrate.

La Giunta camerale, con deliberazione n. 11 del 10 febbraio 2016, ha approvato il Piano Triennale delle Performance della Camera di Commercio 2016/2018 in applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/09.

Successivamente la Giunta, in veste di Consiglio camerale, ha deliberato, in data 4 ottobre 2016, l'aggiornamento del preventivo economico 2016, ai sensi dell'art. 12, comma 1, del DPR 2 novembre 2005 n. 254.

Il complesso delle variazioni al preventivo economico ed alla programmazione, ha comportato la necessità di revisionare alcuni obiettivi originariamente prefissati per l'anno 2016 dalla Giunta con l'approvazione del Piano della Performance per il triennio 2016-2018.

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Ente.

Tale documento, unitamente alle direttive impartite dalla Giunta camerale, è stato, quindi, la base utile alla delegazione trattante di parte pubblica per definire gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare nelle fasi delle trattative per il rinnovo del CCDI.

L'intesa scaturisce, quindi, dalla volontà delle parti di proseguire una fase iniziata successivamente all'approvazione del CCNL dell'1/4/99, che ha già permesso all'Ente di utilizzare lo strumento della differenziazione nella valutazione annuale dei dipendenti per l'attribuzione di premi e progressioni per il raggiungimento degli obiettivi prefissati all'interno delle più ampie politiche di miglioramento delle performance. Pertanto, tenuto conto degli obiettivi generali e specifici affidati per l'anno 2016, nonché delle scelte programmatiche di bilancio e degli obiettivi programmati, la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale, disponibili per detto esercizio, risultano orientati al riconoscimento dell'impegno individuale prestato da parte del personale nel miglioramento della performance dell'Ente.

Resta comunque chiaro che anche per l'anno 2016 la scelta dell'Ente è stata quella di mantenere "significatività" agli importi da destinare al riconoscimento della qualità prestazionale individuale attraverso la valorizzazione del merito, in coerenza con quanto previsto nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni, e l'erogazione dei premi sia per il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi fissati annualmente per l'Ente, sia il raggiungimento di risultati aggiuntivi quali quantitativi di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa.

A tal proposito va sottolineato che lo stanziamento più rilevante effettuato nell'ambito della destinazione delle risorse del Fondo è quello diretto ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/99, che da solo rappresenta circa il 56,0% del totale.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Per l'anno 2016 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali, nonostante sussistano le condizioni di legge per procedere in tal senso.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestione

L'intesa, definitivamente raggiunta in data 9 giugno 2017, riguarda la distribuzione del Fondo per il miglioramento per l'efficienza dei servizi per l'anno 2016, materia demandata dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente.

L'accordo in esame ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti camerali accompagnando l'evoluzione dell'organizzazione in atto, all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza, interna ed esterna, in tempi adeguati.

F) Altre informazioni ritenute utili

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1/4/99 cd "Corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale".

Previsti per Euro 632.001,97 sono destinati alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, da attribuire in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/03/1999.

Un ulteriore importo di euro 27.500,00 è destinato, invece, alla corresponsione di una premialità addizionale secondo le modalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/99 ai responsabili di

strutture intermedie di coordinamento, nonché alle posizioni di staff del segretario generale per l'apporto in termini di contributo al perseguimento degli obiettivi generali dell'Ente.

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/99 cd "Progressione economica"

Previsti per un importo totale di 222.809,70 sono destinati al pagamento della retribuzione delle progressioni economiche orizzontali nelle rispettive categorie professionali già assegnate al personale secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999.

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. c) CCNL 1/4/99 cd "Posizioni Organizzative".

Previsti per un importo totale di Euro 55.000,00 sono destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei soggetti incaricati delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31/03/1999. L'incarico viene conferito con cadenza biennale e gli assegnatari sono soggetti a valutazione annuale dei risultati sulla base del modello di valutazione innanzi delineato.

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1/4/99 cd "Corresponsione di compensi per la remunerazione di peculiari condizioni di turno, rischio, reperibilità e maneggio valori e disagio"

Previsti per un importo totale di Euro 9.956,35 sono destinati alla corresponsione di indennità per la remunerazione di peculiari condizioni di disagio, rischio, e maneggio valori.

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/99 cd "Indennità di responsabilità"

Previsti per un importo totale di Euro 103.498,20 sono destinati a compensare l'attribuzione di specifiche e rilevanti responsabilità a personale inquadrato nella categoria professionale "C" quanto non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 e nella categoria professionale "D" che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli art. da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 1/4/99 cd "compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge"

Previsti per un importo totale di Euro 21.059,84 sono destinati alla corresponsione dei compensi di cui alle indagini statistiche, a progetti a valere su iniziative di sistema camerale, nonché su progetti finanziati da Enti terzi.

Utilizzi di cui all'art. 17 comma 2 lett. h) CCNL 1/4/99 cd "Progetti finalizzati"

Previsti per un importo totale di Euro 0,00.

Utilizzi di cui all'art. 32, comma 7, CCNL 22.01.2004 cd "Alte Professionalità"

Previsti per un totale di Euro 41.600,00 sono destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato dei soggetti titolare di posizione organizzativa con incarico di Alta Professionalità. L'incarico viene conferito con cadenza biennale e gli assegnatari sono soggetti a valutazione annuale dei risultati sulla base del modello di valutazione innanzi delineato.

Utilizzi di cui all'art. 33, comma 5, CCNL 22.01.2004 cd "Indennità di comparto"

Previsti per un importo di Euro **38.378,91** sono destinati a finanziare l'istituto dell'indennità di comparto in conformità alle disposizioni contrattuali.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016 IN MERITO
ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2016

Modulo I - Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni Autonomie Locali 1/4/1999 è stato definito con determinazione dirigenziale n. 237 dell'8 giugno 2017 ed ammonta ad Euro

Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 16/2016, ai sensi dell'art. 40, comma 3 del D.Lgs 165/01 e di quanto indicato dalla RGS con circolari n. 25/2012, 21/2013, 20/2015 e 12/2016 ha positivamente attestato la compatibilità economico-finanziaria del fondo provvisoriamente determinato in Euro 1.187.345,97.

Con circolare n. 20 dell'8/5/2015 il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico - rubricata "Applicazione dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio, 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013" ha impartito istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013.

In merito, occorre evidenziare che il comma 456, dell'articolo 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014) ha modificato l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Per effetto di tali modifiche è stata prorogata, fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis, del citato decreto legge 78/2010, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015, i conseguenti risparmi di spesa.

Ne derivava pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015:

- non operava più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- non doveva procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio;
- le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale dovevano essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2 bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010).

Successivamente l'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) ha disposto che <<l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente>>.

Di fatto, si tratta di un meccanismo analogo a quello introdotto dall'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, che opererà fino al completamento della riforma della P.A., previsto entro l'anno 2017 (artt. 11 e 17 della L. 124/2015).

L'identità di contenuto comporta che, per le "nuove" riduzioni di legge, restino valide le modalità operative utilizzate fin ora, previste dalle circolari della Ragioneria Generale dello Stato nn. 12/2011 e 16/2012. In tal senso dispone anche la recente circolare n. 12/2016.

Pertanto, la Camera di Commercio nel 2016 deve nuovamente contenere il fondo entro il valore complessivo del 2015 (c.d. tetto massimo) e ridurlo proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio, sempre rispetto al 2015.

L'unica novità - foriera di diversi orientamenti interpretativi - è il riferimento alle facoltà assunzionali come fattore in grado di limitare i tagli.

Al riguardo, la circolare RGS n. 12/2016 chiarisce che la riduzione <<andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale presente in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/1 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente (tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa)>>.

Ulteriore conforto alla tesi sostenuta si rinviene nella Nota interpretativa Prot. n. 55/2016 del 21/04/2016 diramata dall'ANCI Piemonte a tutti i Comuni piemontesi, la quale rammenta altresì che ai fini della programmazione delle assunzioni sarà possibile utilizzare i resti delle capacità assunzionali (Corte dei Conti - Sezione Autonomie nn. 26 e 28 del 2015; Circolare MEF 12/2016 e Corte dei Conti SS.RR. n.52/2010), e che pertanto, in virtù di tale facoltà, le assunzioni programmate e non realizzate nell'anno 2016, non impongono una correzione in aumento proprio perché le stesse conservano il loro valore programmatico come resti: le unità di personale previste in entrata, restano "assumibili" almeno per un triennio, conformemente al regime giuridico della programmazione del fabbisogno di personale disciplinato dall'art. 6, comma 4 del D.Lgs 165/2001.

Tale possibilità sembrerebbe limitata dal D.Lgs 25/11/2016, n. 219 (Riforma delle Camere di Commercio), che all'art. 3, comma 9, ha disposto il divieto di assunzione e l'impiego di nuovo personale, a pena di nullità, fino ad almeno al 31/12/2019.

Il Collegio dei Revisori con il verbale 4/2017 ha rappresentato la necessità di ridurre l'entità del fondo 2016 in proporzione delle unità lavorative cessate dal servizio alla data del 31/12/2016 ed alla impossibilità di procedere a nuove assunzioni in considerazione dei divieti espressi contenuti nel D. lgs. 219/2016, nonché di ridefinire il fondo medesimo tenendo presente dei limiti del fondo 2015.

Tuttavia occorre precisare che nel piano triennale dei fabbisogni di risorse umane 2015/2017 ex art. 39 della legge n. 449 del 27 dicembre 1997 e del piano occupazionale 2015 dell'Ente, approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 30 del 14/4/2015, è contemplata quale unica misura di reclutamento possibile quella derivante da assunzioni obbligatorie ai sensi della L. 68/1999, per la copertura delle quote di riserva previste per i lavoratori disabili e le categorie protette (n. 5 unità), rispetto alla quale l'Ente ha avviato la procedura ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, formulando espressa richiesta di personale in disponibilità alla Giunta Regionale della Campania (O.R.ME.L.) ed al Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre ad aver proceduto alla selezione di testimoni di giustizia da assumere nell'ambito della cd "quota d'obbligo" ai sensi DM 18/12/2014, n. 204.

Il susseguirsi di interpretazioni differenti sulla portata applicativa dell'art. 1, comma 236, della Legge 208/2015, che consentirebbe la rettifica della riduzione del fondo in funzione del numero di unità di personale "assumibile" ha reso opportuno formulare, in data 7 giugno u.s. con note prot. 15412-15413-15414 un'apposita richiesta di parere all'ARAN, al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania.

Nel contempo, con determinazione dirigenziale n. 237 dell'8 giugno 2017, in attesa del predetto parere è stata operata la riduzione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai sensi del citato art. 1, comma 236, come di seguito riportato:

- Euro 2.089,50 per adeguamento al "limite" dell'analogo fondo per l'anno 2015;
- Euro 45.525,00 per riduzione limite a seguito di cessazioni del personale e senza tener conto del personale "assumibile";

Complessivamente il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016 risulta pari ad Euro 1.151.804,97, suddiviso in risorse stabili per Euro 628.871,67, risorse variabili pari ad Euro 522.933,30.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004

La parte stabile del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stata quantificata in complessive Euro 628. 871,67.

In tale somma rientrano le risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità storicizzate nell'anno 1999 secondo la previdente disciplina contrattuale (CCNL 1/4/99) in Euro 157.788,96 che, con le integrazioni previste dall'art. 32, comma 1 e 2 del CCNL 22/1/04 e le ulteriori appresso evidenziate, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Tali risorse sono rappresentate per la Camera di Commercio di Salerno da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni contrattuali di livello nazionale e decentrato.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL ed altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL		Euro 114.614,92
Anno Incrementi effettuati in applicazione di CCNL		
2001 Art 15 comma 1 lettera (a) CCNL 1/4/99 (indennità ex art. 31 comma 2 lett.(c) CC L. 31.279.500		€ 16.154,51
2001 Art. 4 comma 1° CCNL 5/10/2001 (+ 1,1% monte salari 1999; L. 3.458.479.064 L. 38.043.270		€ 19.647,71
2004 Art. 32 comma 1 CCNL 22/1/2004 (0,62% su monte salari 2001 pari ad €.	€ 2.415.434,38	€ 14.975,69
2004 Art. 32 comma 2 CCNL 22/1/2004 (0,50% su monte salari 2001 pari ad €.	€ 2.415.434,38	€ 12.077,17
2004 Art. 32 comma 7 CCNL 22/1/2004 (0,20% su monte salari 2001 pari ad €.	€ 2.415.434,38	€ 4.830,87
2004 Art. 29 comma 2 CCNL 22/1/2004 - dich.cong. 14 (differenziale incrementi retributivi pos. Economiche accesso e sviluppo)		€ 8.667,53
2005 Art 15 comma 1 CCNL 1/4/99 (+ 0,52% monte salari 1997 pari a L. 3.458.479.064 recup. Anno 2004		€ 9.288,01
2006 Art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,5% su monte salari 2003 pari a € 1.961.060,49) al netto oneri sociali carico Ente e spese pers.dirigente-rapporto costo del pers.su entrate correnti 2005	27,44%	€ 9.805,30
2008 incremento art. 8 c. 2 CCNL 11/4/2008 - 0,6% del monte salari anno 2005 esclusa quota dirigenza (con rap)	€ 3.194.687,00	€ 19.168,12
		<u>€ 114.614,92</u>
CCNL 22/1/2004 dich. cong. n. 14 – CCNL 9/5/2006 Dich. Cong. n. 4		Euro 77.923,76
Progressioni orizzontali a carico bilancio CCNL 22/1/2004		

La dichiarazione congiunta n. 14 al CCNL 22/1/2004 sostanzia l'intesa tra le parti trattanti secondo la quale l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal CCNL 22/1/2004 al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso all'esterno (B3, D3) è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli Enti.

Analoga previsione è contenuta nella dichiarazione congiunta n. 4 al CCNL 9/5/2006.

Anno Integrazione Fondo con risorse personale cessato

2006 Economia anno 2006 su progressioni orizzontali ex art. 17, comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99	€ 1.834,30
2007 Economia anno 2007 su progressioni orizzontali ex art. 17, comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99	€ 48.124,76
2008 Economia anno 2008 su progressioni orizzontali ex art. 17, comma 2 lett. B) CCNL 1/4/99	€ 21.720,68
2009 Incremento progressioni adeguamenti CCNL 2008-2009 (maturato 2008 riassorbito 2009)	€ 6.244,02
	<u>€ 77.923,76</u>

Art. 4 comma 2 CCNL 5/10/01	Euro 94.278,65
Ria ed assegni "ad personam" del personale cessato dall'1/1/200 al 31/12/2010	

Con specifico riguardo agli assegni di anzianità e ad personam del personale cessato di cui all'art. 4, comma 2 CCNL 5/10/2001 occorre segnalare che la Circolare n. 40 del 23/12/2010 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – in materia di Bilancio di Previsione dell'anno 2011 per gli Enti Pubblici - prevede che, ai fini del contenimento delle spese di personale, le risorse destinate alla contrattazione integrativa non possono contemplare incrementi derivanti da disponibilità finanziarie a qualsiasi titolo determinate, ivi comprese le RIA del personale cessato.

Pertanto la voce presa in considerazione è quella relativa al personale cessato fino a tutto il 31 dicembre 2010. Il risparmio a regime relativo al personale cessato il 1° gennaio 2001 e il 31 dicembre 2012 ammonta ad Euro 2.415, somma che, pertanto, viene evidenziata, ma non utilizzata in sede di costituzione del fondo in ossequio alla previsione di cui alla predetta Circolare n. 40/2010.

Anno	Integrazione Fondo con risorse personale cessato	
2001	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati dall'1/1/2000)	€ 11.403,99
2003	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati dall'1/1/2002 AL 31/12/2003)	€ 11.588,86
2004	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati dall'1/1/2004 AL 31/12/2004)	€ 6.264,18
2005	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati anno 2005)	€ 3.918,39
2006	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati anno 2006)	€ 7.533,60
2007	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati anno 2007)	€ 11.829,22
2008	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati anno 2008)	€ 12.877,43
2009	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati anno 2009)	€ 15.167,87
2010	Art. 4 comma 2° CCNL 5/10/2001 (RIA + ADP cessati anno 2010)	€ 13.695,11
		€ 94.278,65

Art. 33 CCNL 22/1/04	Euro 6.440,03
-----------------------------	----------------------

Le quote di indennità di comparto, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle stesse risorse (art. 31, comma 2 CCNL 22/1/04) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate, naturalmente, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Anno	Integrazione Fondo con risorse personale cessato	
2005	Art. 33 c. 5 CCNL 22/1/2004 (economie Ind. Comparto cessati 2005)	1.240,26
2006	Art. 33 c. 5 CCNL 22/1/2004 (economie Ind. Comparto cessati 2006)	1.188,32
2007	Art. 33 c. 5 CCNL 22/1/2004 (economie Ind. Comparto cessati 2007)	1.875,60
2008	Art. 33c. 5 CCNL 22/1/2004 (economie Ind. Comparto cessati 2008)	2.135,85
		6.440,03

Art. 14 comma 3 CCNL 1/4/99	Euro 149.065,06
------------------------------------	------------------------

La previsione contrattuale in commento stabilisce che le parti si incontrano a livello di Ente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classifica.

Anno	Risparmi sulla previsione di spesa per lavoro straordinario	
2000	Art 14 comma 4 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario) L. 13.303.605	€ 6.870,74
2003	Art 14 comma 3 CCNL 1/4/99 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 01/02)	€ 19.379,32
2004	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 (risparmi lavoro straordinario - differenza impegni 2003-2004)	€ 14.861,55
2004	Art. 14 comma 3° CCNL 1/4/1999: differenza stanziamento tra straordinario 2004 e straordinario 1998	€ 85.286,05
2007	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario	€ 1.382,63
2008	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario	€ 20.791,54
2010	Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/1999 risparmi lavoro straordinario	€ 493,23
		€ 149.065,06

Art. 15, comma 1, lett. I) CCNL 1/4/99	Euro 56.810,26
---	-----------------------

L'art. 15, comma 1, lett. I) prevede che le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli Enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni siano portate ad incremento del fondo.

Anno	Trasferimenti di funzioni ed uffici	
2000	Art. 15 comma 1 lettera I) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento uffici L. 90.000.000)	€ 46.481,12
2001	Art. 15 comma 1 lettera I) CCNL 1/4/99 (incrementi trasferimento protes L. 20.000.000)	€ 10.329,14
		€ 56.810,26

Anno Economie da CCDI anni precedenti

2010 progressioni A1-A5 del personale riqualificato in B1 destinate al bilancio nell'accordo sindacale del 16/11/2010	-€ 444,28
2007 Economie diverse 2006-2007 da CCDI del 31/3/2008	€ 553,27
	€ 108,94

Anno incrementi/decrementi derivanti da variabili annuali, validi per il solo 2011

2011 Risparmi art.71, comma 1, Legge 133/2008 (trattenute primi 10gg. Malattie) - anno 2011	-€ 1.679,89
	-€ 1.679,89

Riduzione da apportare al fondo ai sensi dell'art. 1 comma 236 legge 208/2015 (per allineamento alle risorse del Fondo - anno 2015)	Euro -26.479,02
--	------------------------

La riduzione è stata determinata tenendo conto delle sole risorse soggette al limite. Nel prospetto di calcolo fornito dall'ARAN (in cui le risorse sono state riclassificate secondo le tipologie indicate dall'ARAN) e riportato nell'esame delle risorse variabili, si da conto della riduzione apportata.

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili ammontano complessivamente ad Euro 529.979,28 e comprendono le risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità stanziata nell'anno 1999 secondo la previgente disciplina contrattuale in Euro 118.703,65 (CCNL 1/4/99).

Incrementi effettuati in applicazione del CCNL comparto Regioni ed Autonomie locali 1/4/99 – 14/9/00 – 9/5/06 – 11/4/08 – 31/7/09	Euro 114.217,30
--	------------------------

Composizione Fondo per le risorse decentrate - parte variabile

Anno Incrementi effettuati in applicazione di CCNL

2000 Art. 48 CCNL 14/9/2000 (+ 2% monte salari 1999 pari a L. 3.227.823.000 L. 64.556.460	€ 33.340,63
2005 Art 15 comma 1 CCNL 1/4/99 (+ 0,52% monte salari 1999 (anno 2005	€ 9.288,01
2006 Art. 15 c. 1 CCNL 1/4/1999 (+0,52% monte salari 1999 pari a L. 3.458.479.064) Anno 2006	€ 9.288,01
2006 Art. 4 comma 4 CCNL 9/5/2006 (0,3% su monte salari 2003 pari a € 1.961.060,49) al netto oneri sociali (carica Ente e spese pers dirigente-rapporto costo del pers su entrate correnti) 27,44%	€ 5.883,18
2008 incremento art. 8 c. 2 CCNL 11/4/2008 - 0,3% del monte salari anno 2005 esclusa quota dirigenza (con rapporto spese personale/entrate correnti	€ 3.194.687,00
2009 incremento art. 4, comma 6, CCNL 31/07/2009 - 1,50% del monte salari anno 2007 esclusa quota dirigenza	€ 3.122.227,00
	€ 46.833,41
	€ 114.217,30

Art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999	Euro 254.545,45
--------------------------------------	------------------------

Tale disposizione contrattuale prevede in particolare che gli Enti possano investire nell'organizzazione perseguendo un innalzamento, oggettivo e documentato, della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente medesimo, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza interna o esterna; a tal fine, gli enti possono mettere a disposizione risorse destinate ad incrementare la parte variabile del fondo risorse decentrate, per compensare l'aumento delle prestazioni rese dal personale in servizio.

Con riferimento all'istituto contrattuale in argomento va sottolineato che, sulla base della graduatoria nazionale delle Camere di Commercio italiane, ordinate secondo l'indice dimensionale del numero delle unità in servizio per ogni mille imprese attive, l'Ente camerale salernitano si colloca al penultimo posto con un indicatore dello 0,82 (rif. 2015), rispetto ad una media nazionale di 1,20.

L'art. 15, comma 5 del CCNL 1 aprile 1999, tuttora in vigore per la parte normativa, prevede la possibilità di ampliare la parte variabile del fondo integrativo per il personale dipendente in caso di <<attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti>>.

L'ARAN è intervenuta sulla suddetta previsione contrattuale con un parere interpretativo (parere ARAN 499 - 15L1) che ha chiarito in maniera dettagliata i presupposti che devono essere preventivamente verificati per l'applicazione della disposizione contrattuale e che sono:

- l'innalzamento, oggettivo e documentato in base ad adeguati sistemi di verifica e di controllo (questionari di gradimento, sondaggi, superamento di un benchmarking preventivamente fissato), della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente;

- b. l'indicazione specifica dei risultati ottenuti (riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, aumento delle ore di apertura al pubblico degli uffici comunali, maggiore numero di utenti serviti, offerta di servizi in precedenza non forniti);
- c. il raggiungimento di risultati oggettivamente difficili, ad alta visibilità esterna o interna;
- d. accertamento e verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte dei Nuclei di Valutazione interni.

Pertanto, secondo l'ARAN, l'Ente deve individuare i bisogni dei propri cittadini che devono essere soddisfatti e definire i servizi da predisporre per il migliore soddisfacimento dei medesimi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standards di risultato, i tempi di realizzazione e gli opportuni sistemi di verifica e di controllo. L'Agenzia specifica, in particolare, come l'innalzamento quali - quantitativo dei servizi non possa essere generico ma debba risultare tangibile e concreto, con l'indicazione espressa della performance <<quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento">>.

Per l'annualità in esame lo stanziamento in questione è stato effettuato sulla base dei seguenti presupposti.

A) Più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti sono chiamati ad «investire sull'organizzazione». Come in ogni investimento, deve esserci un «ritorno» delle risorse investite. Nel caso specifico, questo «ritorno dell'investimento» è un innalzamento - oggettivo e documentato - della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

In altre parole l'investimento sull'organizzazione è stato realizzato «per incentivare» un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).

B) Non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati: l'innalzamento quali-quantitativo dei servizi rappresenta un fatto «verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento» è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

Al riguardo si segnala che la Giunta camerale con la delibera n. 11 del 10 febbraio 2016 ha approvato il Piano della performance per il triennio 2016/2018. Tale Piano prevedeva per l'anno 2016 sia l'utilizzo di un set di indicatori di performance utili per la valutazione dell'Ente a livello strategico/operativo, sia l'adozione di schede di rilevazione dei Tempi Medi Unitari (TMU) per la verifica annuale del mantenimento/miglioramento dei servizi.

Per cui, tenendo conto di quanto sopra, la Camera, con deliberazione della Giunta Camerale n. 77/2016 ha adottato una specifica metodologia volta all'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'ente per l'incremento delle risorse decentrate. Di seguito si riporta tale metodologia e, in dettaglio, si provvede a definire:

- i processi ed i servizi oggetto di miglioramento;
- i criteri per l'individuazione dei risultati attesi;
- i soggetti coinvolti nel processo di validazione;
- l'entità delle risorse decentrate destinate;
- i criteri per l'attribuzione delle risorse decentrate;
- i tempi e le modalità di rendicontazione.

Prima di tutto si richiama l'orientamento RAL 1831 del 8 marzo 2016 con il quale l'ARAN ha chiarito dapprima il contesto entro il quale opera l'incremento delle risorse accessorie sostenendo che «Negli ultimi anni, si è accentuata la tendenza ad una sempre maggiore responsabilizzazione del settore delle autonomie locali, attraverso la fissazione di vincoli e parametri, basati sulle condizioni di bilancio e sulla spesa di personale, finalizzati a delineare il quadro complessivo di riferimento per le scelte organizzative e gestionali delle amministrazioni.

Con particolare riferimento alla contrattazione integrativa, poi, si richiamano le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le quali si ammette espressamente, per regioni ed enti locali, la possibilità di destinare, in prospettiva, risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, vincolando tuttavia tale opzione al rispetto dei parametri di virtuosità per la

spesa di personale, previsti dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità o di altri analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Occorre altresì considerare i significativi cambiamenti normativi tendenti al rafforzamento dei sistemi di misurazione, valutazione e trasparenza della performance (quest'ultima, riferita all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità, ai singoli dipendenti).

Va pertanto consolidandosi un nuovo quadro regolativo che cerca di coniugare l'indispensabile autonomia degli enti nelle proprie scelte organizzative e gestionali, con l'altrettanto necessario rispetto di vincoli e parametri di natura economico-finanziaria, collegati agli andamenti generali di bilancio ed alla complessiva spesa di personale".

Dopodiché, a fronte di tali tendenze evolutive ed in attesa di una nuova disciplina contrattuale in materia, con lo stesso Orientamento applicativo l'ARAN ha chiarito che l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale è quello di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali garantendo al contempo il rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio delle amministrazioni.

Ancorché con specifico riguardo alla corretta applicazione della disciplina afferente al personale non dirigente, l'ARAN ha provveduto a riassumere le condizioni per la corretta applicazione della relativa disciplina:

- ✓ possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- ✓ l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;
- ✓ le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'ente, sulla base della decisione assunta dall'organo amministrativo di vertice, competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- ✓ la quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando comunque l'esigenza primaria di rispettare i parametri di bilancio e di assicurare una dinamica retributiva sostenibile nel tempo (evitandosi, cioè, soluzioni tali da determinare aumenti percentuali eccessivi delle risorse di cui si tratta o vistosi incrementi delle retribuzioni accessorie medie pro-capite);
- ✓ le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;
- ✓ le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; sulla base della indicata lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio);
- ✓ nel particolare caso in cui l'incremento delle risorse sia collegato ad un obiettivo di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale erogate all'interno degli stessi, per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, il risultato conseguito (che si concretizza, ad esempio, in una maggiore articolazione dell'orario di servizio giornaliero oppure nella possibilità offerta all'utenza di

avvalersi di un determinato servizio su un più ampio arco temporale) è direttamente ed immediatamente verificabile, anche su base mensile; infatti, esso si identifica, puramente e semplicemente, con l'accertamento, riferito a tale arco temporale, delle maggiori prestazioni effettivamente rese dal personale, nell'ambito dell'organizzazione per turni o del servizio di reperibilità introdotti, secondo le caratteristiche di tali istituti come fissati dalla disciplina contrattuale;

✓ le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi; gli enti, invece, anno per anno, in presenza dei necessari requisiti legittimanti (patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, ecc.), dovranno sempre attivare la procedura sopra descritta, in relazione ai vari obiettivi di performance organizzativa di volta in volta prestabiliti;

✓ quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente;

✓ le risorse derivanti dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento", non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali o incarichi di posizione organizzativa).

Processi e servizi oggetto di monitoraggio

La scelta dei processi e dei servizi che la Camera di Commercio intende migliorare o attivare risulta di fondamentale importanza per il raggiungimento della propria mission e per aumentare il grado di coinvolgimento e di soddisfazione delle diverse categorie di stakeholder di riferimento ovvero per recuperare dei gap accumulati in anni precedenti.

Al fine di sostenere questo processo di scelta risulta opportuno preliminarmente far riferimento e coordinarsi con i documenti che l'Ente ha già predisposto per l'attuazione della strategia pluriennale deliberata dal Consiglio camerale ed, in particolare, per la valutazione delle performance. Siffatta impostazione metodologica potrà consentire, in altri termini, di tradurre e di realizzare mediante azioni concrete gli obiettivi prefissati.

Ciò premesso, appare di tutta evidenza che, per quanto di particolare importanza in questa sede, l'attenzione risulta rivolta innanzitutto ai documenti approvati dalla Camera di Commercio di Salerno ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Al riguardo, si richiama la Delibera n. 11 del 10 febbraio 2016 con la quale la Giunta camerale, da ultimo, ha approvato il Piano della performance per il triennio 2016-2018. Tale Piano prevede per l'anno 2016 sia l'utilizzo di un set di indicatori di performance utili per la valutazione dell'Ente a livello strategico ed operativo, sia l'adozione di schede di rilevazione dei Tempi Medi Unitari (TMU) per la verifica annuale del mantenimento/miglioramento dei livelli qualitativi dei servizi.

Alla luce di quanto rappresentato, si evidenzia, che un primo e fondamentale input per l'individuazione dei servizi che possono essere inclusi ai fini dell'incremento delle risorse decentrate per la specifica finalità innanzi accennata è sicuramente rinvenibile proprio nella lettura degli elementi fondamentali del Piano della performance 2016 e dal legame che gli stessi hanno con l'innalzamento dei livelli qualitativi dei servizi resi.

In particolare, è possibile innanzitutto individuare gli indicatori che prevedono un miglioramento dei target rispetto all'anno 2015 ovvero che prevedono nuovi specifici obiettivi per l'anno 2016 e, quindi, un miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi all'utenza sia interna che esterna dalle varie unità operative. Di seguito gli indicatori presenti nel Piano delle performance che rispettano le condizioni innanzi citate:

	Indicatori Misure	Target 2015	Target 2016
a)	Numero ordinanze emesse nell'anno	>=1.000	>=1.200
b)	Numero di strumenti metrici sottoposti a verifica	>=2.500	>=2.800

c)	Partecipazione a progetti volti a favorire la creazione di nuove imprese (start-up, giovanili, femminili, sociali, innovative e di immigrati)	Iniziativa non prevista	Attuazione iniziativa
d)	Partecipazione a progetti volti a supportare il sistema camerale campano e le piccole imprese nella digitalizzazione dei servizi e nell'adozione di soluzioni digitali	Iniziativa non prevista	Attuazione iniziativa
e)	Partecipazione al progetto Erasmus a sostegno dei settori dell'istruzione, formazione, gioventù, ecc.	Iniziativa non prevista	Attuazione iniziativa

Come evidenziato in tabella, per l'indicatore di cui al sub a) si prevede un incremento del 20%, rispetto all'analoga previsione del 2015, del numero di ordinanze emesse nell'anno dalla Camera di Salerno in applicazione delle disposizioni contenute nella Legge n. 689/89. In valori assoluti l'incremento dovrà essere pari ad almeno 200 atti.

Per l'indicatore di cui al sub b) si prevede, invece, un incremento del 12%, rispetto all'analoga previsione del 2015, delle verifiche di strumenti metrici. In valori assoluti l'incremento dovrà essere pari ad almeno 300 verifiche.

Per gli indicatori di cui ai sub c), d) ed e), infine, è prevista l'attivazione di nuove iniziative a vantaggio, tra l'altro, dell'economia del territorio salernitano e delle imprese ivi operanti.

Sempre nel Piano della performance per l'anno 2016 sono stati individuati, tra gli altri, i seguenti servizi/uffici oggetto di monitoraggio e di valutazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance i quali dovranno riportare un miglioramento nell'istruttoria delle pratiche assegnate:

- Diritto Annuale e Contenzioso Tributario
- Controllo Qualità dati R.I.
- Metrico

Per il monitoraggio e la valutazione dei suddetti servizi/uffici si farà riferimento all'utilizzo dei seguenti dati su base annuale:

- Volumi (numero di pratiche, attività o funzioni evase/svolte nell'anno).
- TMU (Tempo medio unitario necessario per singola pratica, attività o funzione).
- Carichi (ore complessive dedicate dagli addetti all'ufficio per l'evasione di tutte le pratiche, attività o funzioni di riferimento).

Al riguardo, si chiarisce che i Volumi corrispondono alle pratiche, attività o funzioni evase nell'anno di riferimento. Si tratta di un dato che i responsabili dei servizi o degli uffici non possono modificare.

Il tempo medio unitario (TMU) è il tempo medio necessario, per l'evasione di una singola pratica, determinato dal Capo Servizio o Ufficio, con la collaborazione degli addetti in organico. Tale TMU, generalmente espresso in minuti, moltiplicato per i volumi (pratiche) determina il carico di lavoro (indicato in ore) per ogni singola funzione/attività.

La media ponderata degli scostamenti dei TMU calcolata secondo la formula di seguito indicata risulta essere un fondamentale parametro di riferimento per la valutazione delle performance raggiunte.

$$\frac{\text{somma degli scostamenti TMU in minuti} \times \text{volumi}}{\text{totale volumi}}$$

Nel Piano delle performance, al fine di conseguire un miglioramento dei suddetti servizi/uffici, sono stabiliti degli obiettivi da conseguire ovvero degli standard di risultato e dei tempi di realizzazione (TMU), con l'indicazione del sistema di verifica a consuntivo.

Le schede di rilevazione allegate allo stesso Piano permettono la verifica del mantenimento/innalzamento, oggettivamente documentato, dei tempi medi unitari, che si traducono in un beneficio per l'utenza sia esterna che interna.

Va da sé che anche tale sistema di verifica e controllo rappresenta un ulteriore indicatore circa la valutazione dell'innalzamento quali-quantitativo espresso a livello di unità organizzativa.

Per l'anno 2016, in particolare i seguenti servizi o uffici riporteranno un incremento dei TMU:

Servizi/Uffici	TMU 2015	Scostamento ponderato atteso	Scarto in % su 2015 atteso
Diritto Annuale e Contenzioso Tributario	1,35	-0,05	-0,05%

Controllo Qualità Registro Imprese	6,19	-0,05	-0,05%
Metrico	35,27	-0,10	-0,10%

Al riguardo, va segnalato che la Camera di Commercio di Salerno provvede ad adempiere al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 28, della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Su base volontaria provvede ad effettuare tale monitoraggio su base mensile. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale sezione Amministrazione trasparente.

Di seguito si riportano i processi oggetto di monitoraggio relativamente agli uffici in precedenza citati. Anche l'analisi dei tempi effettivamente impiegati potrà contribuire a formulare un giudizio sull'efficientamento dei processi dell'Ente ove inferiori a quelli previsti dalla Legge n. 241/90 e da altre disposizioni legislative ovvero di quelli contenuti nella tabella allegata al Regolamento, approvato con Deliberazione Camerale n. 8 del 13 settembre 2013, recante "disposizioni in materia di termini dei procedimenti e di semplificazione amministrativa"

Diritto annuale e contenzioso tributario
Diritto annuale: appello alla commissione tributaria regionale avverso sentenze sfavorevoli
Diritto annuale: costituzione in giudizio dinanzi la commissione tributaria provinciale
Diritto annuale: costituzione in giudizio dinanzi la commissione tributaria regionale per appelli proposti dal contribuente
Diritto annuale: autotutela e sgravio cartella esattoriale
Diritto annuale: rimborso degli importi erroneamente versati
Monitoraggio processi e qualità Registro Imprese
Iscrizione atti e fatti nel Registro delle Imprese
Deposito bilanci
Denunce REA
Rifiuti d'iscrizioni, modifiche e cancellazioni pratiche telematiche
Procedimenti d'ufficio: cancellazione di imprese individuali e società di persone non più operative (D.P.R. 247/2004) e di società di capitali ex art. 2490 c.c.
Procedimenti d'ufficio: iscrizione e cancellazione
Iscrizione decreti emessi d'ufficio dal Giudice del Registro delle Imprese/Tribunale
Iscrizioni d'ufficio a seguito di provvedimenti emessi da Pubbliche amministrazioni (Amministrazione giudiziaria, Forze di polizia, ecc...)
Iscrizione all'albo delle Società cooperative
Certificazioni e verifiche PA
Annotazione procedure concorsuali
Annotazione provvedimenti Autorità Giudiziaria
Bollatura e vidimazione libri sociali, formulari e altri documenti
Rilascio del dispositivo di firma digitale - C.N.S. - business key
Tachigrafo digitale: rilascio carte tachigrafiche
Regolazione e tutela del mercato
Conformità prodotto: comunicazione esito dell'ispezione alle ditte interessate
Conformità prodotto: sorveglianza attraverso lettera d'incarico MISE
Conformità prodotto: sorveglianza su iniziativa CCIAA
Iscrizione al registro fabbricanti metrici
Rilascio concessione di conformità metrologica
Rilascio, sospensione, revoca del provvedimento di riconoscimento dei laboratori idonei alla esecuzione della verifica periodica
Procedimento ispettivo per il saggio degli oggetti in metalli preziosi
Sospensione e revoca concessione di conformità metrologica

Tachigrafo digitale ed analogico: esame istruttorio preventivo dei requisiti necessari per il rilascio da parte del MAP dell'autorizzazione al Centro tecnico
Tachigrafo digitale: rinnovo autorizzazione a centro tecnico
Verifica strumenti metrici: verifica prima, collaudo strumenti, verifica periodica.

In generale, con riguardo agli standard di qualità che la Camera di Commercio di Salerno si impegna a rispettare, si ricorda che con Deliberazione di Giunta n. 49 del 29 giugno 2016, è stata aggiornata la Carta dei servizi all'interno della quale sono indicati i tempi e le modalità di fruizione da parte dell'utenza dei servizi offerti.

Peraltro, giova anche far presente che già da alcuni anni la Camera di Commercio di Salerno svolge periodicamente indagini di Customer satisfaction presso la propria utenza, per misurare il grado di soddisfazione con riferimento ai servizi offerti.

Più in generale la Customer satisfaction ha l'obiettivo di indagare presso le imprese, i professionisti, le Associazioni di categoria nonché i privati cittadini l'immagine percepita della Camera di commercio di Salerno, il grado di soddisfazione in merito ai servizi erogati, il grado di soddisfazione relativo agli aspetti del funzionamento e dell'organizzazione dell'Ente.

I suoi risultati sono utili per analizzare il punto di vista degli utenti camerali, verificare il livello dei servizi in un'ottica di miglioramento futuro, raccogliere informazioni utili alla pianificazione e programmazione, fare azioni di comunicazione e rendicontazione interna ed esterna, rispondere alle esigenze di misurazione, analisi e miglioramento indicate dal sistema per la gestione della qualità (ISO 9001:2000).

Nelle prime edizioni dell'indagine, di tipo campionario, erano stati considerati come utenti di riferimento unicamente le imprese. Successivamente all'indagine sul campione di imprese è stata affiancata un'indagine su altre categorie di stakeholders, ovvero sugli studi legali, studi commerciali e associazioni di categoria, che spesso mediano i rapporti tra Camera di Commercio e i suoi utenti finali.

Dall'anno 2016 si è voluto, quindi, ampliare l'universo di riferimento, aggiungendo alle imprese, naturali destinatarie dei servizi camerali ed i loro intermediari, anche i privati cittadini, siano essi aspiranti imprenditori o utenti occasionali dei servizi camerali, tanto da mutarne il nome in People satisfaction.

Quanto alla metodologia utilizzata si è passato dall'intervista telefonica a quella via web (CAWI), passando, in un processo di trasparenza e apertura nei confronti dell'utenza, per i social network.

Altro documento fondamentale documento ai fini della presente analisi risulta essere la Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2016, allegata alla deliberazione del Consiglio Camerale n. 23 del 18 novembre 2015. Pur rinviando alla stessa per un maggior approfondimento, nel documento si rileva che l'Ente si prefigge, per il 2016, di raggiungere tra l'altro i seguenti obiettivi:

- Riduzione dei costi della burocrazia innovando l'erogazione dei servizi;
- Riduzione dei tempi dell'azione amministrativa;
- Sostenibilità degli investimenti e pianificazione finanziaria;
- Aumentare il livello di informazione e trasparenza percepito dall'utenza;
- Potenziare l'informazione statistica ed economica per le imprese, gli stakeholders e i policy makers;
- Ridurre le barriere all'ingresso nel sistema economico locale;
- Aumentare la capacità di innovazione delle imprese;
- Aumentare il capitale sociale del sistema economico locale.

In virtù di tutte le considerazioni formulate nel presente paragrafo per l'anno 2016 si è proceduto ad individuare delle azioni, dettagliate nelle schede in allegato, afferenti a nuovi servizi che la Camera di Commercio di Salerno intende attivare ovvero a servizi esistenti che presentano potenziali margini di miglioramento e che risultano previsti ovvero coerenti con gli altri documenti di programmazione e di gestione delle performance.

In sede di rendicontazione e per ogni obiettivo, il Dirigente/Responsabile dovrà implementare la stessa scheda aggiungendo i dati a consuntivo, a dimostrazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo e, in particolare, del livello di incremento qualitativo/quantitativo del servizio reso.

La scelta delle azioni è ottenuta attraverso la costruzione di una tabella a doppia entrata all'interno della quale sono mostrati i legami delle stesse azioni con i diversi in-put ottenuti dai documenti, innanzi

riportati, di programmazione e di gestione delle performance approvati dalla Camera di Commercio di Salerno.

Nome azione	Piano Performance __	Piano Performance __	Monitoraggio tempi procedimenti	Relazione previsionale e programmatica
	Target	TMU	Carta dei servizi	
1- Creazione di un'app "salerno in cifre"				
2- Recupero omessi versamenti del diritto annuale				
3- Internalizzazione dell'istruttoria relativi ai bilanci delle società				
4- Start up Campania	 1			
5- Digital Campania	 2			
6- M.IN.D - marketing, internationalization & development	 3			
7- Dematerializzazione ordinanze ingiunzione	 4			
8- Controllo e vigilanza sicurezza prodotti	 5			

¹ Si veda il target previsto dal Piano della performance di cui al sub. c) della tabella a pag. 20.

² Si veda il target previsto dal Piano della performance di cui al sub. d) della tabella a pag. 20.

³ Si veda il target previsto dal Piano della performance di cui al sub. e) della tabella a pag. 20.

⁴ Si veda il target previsto dal Piano della performance di cui al sub. a) della tabella a pag. 20.

⁵ Si veda il target previsto dal Piano della performance di cui al sub. b) della tabella a pag. 20.

Un chiarimento ulteriore riguardo le modalità di individuazione è necessario, in particolare, per le azioni di cui ai sub. 1, 2 e 3.

La creazione di un'app "Salerno in cifre" risulta essere una specifica iniziativa prevista dalla Relazione previsionale e programmatica. Nell'area strategica "PA verso le imprese: informare, informatizzare e

semplificare” è presente l’obiettivo *“Potenziare l’informazione statistica ed economica per le imprese, gli stakeholders e i policy makers”* nel cui dettaglio, l’Organo politico della Camera di Commercio ha previsto la necessità di proseguire le attività volte a facilitare l’accesso ai risultati delle rilevazioni statistiche, attraverso il potenziamento dell’apposita App *“Salerno in Cifre”* dedicata all’Osservatorio economico.

Analogamente anche per le azioni di cui ai sub. 2 e 3 all’interno della Relazione previsionale sono rispettivamente previsti i seguenti obiettivi, *“sostenibilità degli investimenti e pianificazione finanziaria”* e *“riduzione dei tempi dell’azione amministrativa”*.

Nella stessa Relazione si chiarisce che *“...appare (...) indispensabile avviare una forte azione di recupero nei confronti delle aziende che non pagano il diritto annuale dovuto, non solo al fine del reperimento di risorse finanziarie, ma anche per assicurare la giusta tutela alle imprese che invece correttamente adempiono a tale obbligo”*.

L’importanza dell’azione di cui al sub. 2 risulta rafforzata in considerazione di quanto disposto dall’art. 28 del D. Lgs. n. 90/2014 secondo il quale è previsto che *“Nelle more del riordino del sistema delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, l’importo del diritto annuale di cui all’articolo 18 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, e successive modificazioni, come determinato per l’anno 2014, e ridotto, per l’anno 2015, del 35 per cento, per l’anno 2016, del 40 per cento e, a decorrere dall’anno 2017, del 50 per cento”*.

L’esigenza di rafforzare le misure relative al recupero del diritto annuale si rendono, pertanto, necessarie al fine di garantire la sostenibilità del bilancio camerale.

Di converso, considerato che quanto previsto dal predetto art. 28, minando i precedenti volumi di risorse del diritto annuale a disposizione dell’Ente, rende opportuno prevedere anche una ulteriore azione che consenta di contenere i costi sostenuti e controbilanciare così, almeno in parte, l’effetto della riduzione delle entrate. La gestione delle pratiche di deposito dei bilanci risulta essere il processo che meglio può garantire il rispetto delle predette condizioni stante la connessa scelta, presa proprio in seguito all’emanazione del predetto art. 28, di re-internalizzare all’interno dell’Ente tale lavorazione la quale in passato veniva, invece, affidata in out-sourcing alla società consortile IC Outsourcing.

Va da sé che tale azione potrà, come auspicato dalla Relazione previsionale, contribuire a raggiungere i seguenti benefici:

- riduzione dei costi interni di produzione ed erogazione dei servizi;
- ottimizzazione dell’efficienza dei servizi anagrafico-certificativi;
- ottimizzazione delle risorse dell’Ente.

A fattor comune per tutti le schede allegate, giova segnalare che data l’importanza delle azioni individuate, l’Ente potrà far confluire i risultati ottenuti del miglioramento dei servizi nel fondo integrativo per la ripartizione della specifica quota anche degli anni successivi al 2016 qualora i benefici attesi si dovessero protrarre in maniera sostanziale oltre il corrente anno.

Va, infine, precisato che altra caratteristica fondamentale delle azioni selezionate ai fini dell’attribuzione del fondo integrativo è quella della trasversalità intesa come il coinvolgimento a vario titolo, sia diretto che indiretto, di tutte le risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Criteri per l’individuazione dei risultati attesi

I criteri generali utilizzati per l’individuazione delle correlazioni tra le somme in base alle quali verrà valutato se integrare le risorse decentrate della dirigenza e del personale non dirigente e i risultati ottenuti dall’Ente sono stati individuati nelle quattro seguenti tipologie:

- individuazione di un rapporto proporzionale tra il beneficio economico/risparmio per le imprese sia diretto che indiretto.
- miglioramento di un servizio, anche a seguito dell’informatizzazione di alcuni processi, a cui siano correlabili risparmi organizzativi ottenuti senza dedicare personale dell’ente. L’obiettivo può essere raggiunto anche mediante la realizzazione di processi di riorganizzazione/razionalizzazione di alcune attività comportanti risparmi di bilancio.
- raggiungimento di obiettivi di produttività/qualità verificato anche attraverso gli strumenti di monitoraggio in uso;

- realizzazione di nuovi servizi anche obbligatori per legge in grado di assicurare eventualmente maggiori introiti per l'Ente.

Per verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati si farà riferimento all'utilizzo dei seguenti criteri, ovvero agli strumenti e alle misure, di seguito indicati, alcuni dei quali, peraltro, già accennati nel paragrafo precedente:

- risultanze rendicontate nel Piano delle performance;
- monitoraggio dei tempi procedurali;
- indagini di Customer satisfaction;
- analisi dei tempi medi unitari (TMU);
- risultanze da Bilancio consuntivo o da altri documenti contabili;
- individuazione di best practice.

Va da se che in caso di miglioramento di servizi l'obiettivo può essere raggiunto sia mediante una razionalizzazione delle risorse necessarie per l'erogazione di un servizio secondo modalità esistenti ovvero viceversa, ampliando l'offerta connessa al servizio ma lasciando pressoché inalterato il livello di risorse necessarie.

In ogni caso, infine, si ritiene che i singoli obiettivi possano essere considerati raggiunti anche in presenza di uno scarto rispetto al valore prefissato non superiore del 10%. Va da se che tale circostanza opera solo in caso di obiettivi aventi parametri quantitativi.

Soggetti coinvolti nel processo di validazione

L'art. 7 del d.lgs. 150/2009 assegna all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), supportato da un'adeguata struttura all'interno dell'Ente, la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa della Pubblica Amministrazione nel suo complesso.

Per il supporto all'OIV all'interno della Camera di Commercio di Salerno è stato istituito l'apposito Ufficio Ciclo delle performance e, con l'Ordine di servizio n. 21 del 7 novembre 2011, si è provveduto anche alla nomina del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance. Nello svolgimento dei compiti previsti dal presente documento la citata U.O. si avvale anche della collaborazione dell'Ufficio Qualità ed Audit interno.

La sussistenza delle condizioni generali previste dai contratti collettivi di lavoro affinché si possa valutare in quale misura quantificare l'incremento delle risorse decentrate viene affidata all'OIV il quale è chiamato a validare le risultanze riscontrate dai dirigenti camerali e raccolte ed elaborate dal Responsabile delle funzioni di misurazione della performance.

Entità delle risorse destinate per l'anno 2016

PERSONALE NON DIRIGENTE			
CCNL 1.4.1999	Art. 15, comma 2	Incremento massimo dell'1,2% del monte salari 1997 a decorrere dal 1.4.1999	€ 0
	Art. 15, comma 5	In caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato CCNL un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.	€ 254.545,45

TOTALE	€ 254.545,45
---------------	---------------------

Criteria per l'attribuzione delle risorse decentrate

Di seguito si riporta la griglia relativa all'attribuzione delle risorse decentrate in relazione al raggiungimento delle azioni individuate.

% Azioni realizzate	% Risorse decentrate da distribuire	Entità delle Risorse Personale dirigente	Entità delle Risorse Personale non dirigente
Fino al 24,99%	0%	€ 0	€ 0
Dal 25% al 49,99%	50%	€ 147.669,49	€ 127.272,73
Dal 50% al 74,99%	75%	€ 221.504,24	€ 190.909,09
Dal 75% al 100%	100%	€ 295.338,98	€ 254.545,45

Tempi e modalità di rendicontazione

I tempi normalmente previsti per la conclusione del processo di predisposizione degli obiettivi di miglioramento dell'efficienza e qualità dei servizi e dell'istituzione nuovi servizi sono quelli di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

La rendicontazione finale, invece, avverrà entro i termini previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009.

Art. 15 comma 1 lett. e) CCNL 1/4/1999	Euro 2.435,12
---	----------------------

L'art. 15, comma 1, lett. e) stabilisce che le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni affluiscono al fondo trattamento accessorio.

Anno economie da Part-Time

2002 Art 15 comma 1 lettera (e) CCNL 1/4/99 (+20% economie da Part Time)	L 3.143,359	1.623,41
2003 Art 15 comma 1 lettera (e) CCNL 1/4/99 (+20% economie da Part Time)	811,71	811,71
		<u>2.435,12</u>

Art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/1999	Euro 54.167,26
---	-----------------------

Anno incrementi derivanti da variabili annuali, validi per il solo 2016

2015 Art. 15 comma 1° lett. k) CCNL 1/4/1999: risorse destinate al personale per progetto Controllo e Vigilanza mercato e tutela consumatori (prot. intesa Mise e Unioncamere - annualità 2015-2016)	€	7.744,00
2015 Art. 15 comma 1° lett. k) CCNL 1/4/1999: risorse destinate al personale per il progetto biennale BEDI proroga 2016	€	12.000,00
2015 Art. 15 comma 1° lett. k) CCNL 1/4/1999: risorse destinate al personale per progetti ufficio statistica: progetto excelsior anno 2015	€	450,00
2015 Art. 15 comma 1° lett. k) CCNL 1/4/1999: risorse destinate al personale per progetti ufficio statistica: prezzi prodotti acquistati e venduti agricoltori - anno 2015	€	775,84
2015 Quote delle risorse destinate al trattamento economico accessorio in applicazione dell'art. 43 Legge 449/1997	€	33.197,42
		<u>€ 54.167,26</u>

Riduzione da apportare al fondo ai sensi dell'art. 1 comma 236 legge 208/2015 (per allineamento alle risorse del Fondo - anno 2015)	Euro -21.135,48
--	------------------------

La riduzione è stata determinata tenendo conto delle sole risorse soggette al limite. Nel seguente prospetto di calcolo fornito dall'ARAN (in cui le risorse sono state riclassificate secondo le tipologie indicate dall'ARAN) si da conto della riduzione apportata.

DESCRIZIONE	2015	2016
-------------	------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	202.879,19	202.879,19
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	31.883,73	31.883,73
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	9.805,30	9.805,30
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	19.168,12	19.168,12
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	8.667,53	8.667,53
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	149.065,06	149.065,06
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	56.810,26	56.810,26
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	- 1.570,94	- 1.570,94
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	178.642,44	178.642,44
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	26.479,02
TOTALE RISORSE STABILI	655.350,69	628.871,67

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	31.107,92	33.197,42
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	235.356,07	235.356,07
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	254.545,45	254.545,45
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	21.135,48
Totale Risorse variabili soggette al limite	521.009,44	501.963,46

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	20.969,84	20.969,84
RISORSE-PIANI RAZIONALIZZAZIONE-E-RIQUALIFICAZIONE-SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		

<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	20.969,84	20.969,84
TOTALE RISORSE VARIABILE	541.979,28	522.933,30
TOTALE	1.197.329,97	1.151.804,97

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	1.176.360,13	1.130.835,13
---	---------------------	---------------------

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 1, c.236, L.208/2015:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	78,00	77,00
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	77,00	72,00
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	77,50	74,50
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		3,87%
Limite 2015 adeguato alla eventuale riduzione di personale		1.130.835,13

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 236 L. 208/2015	47.614,50
<i>di cui: per applicazione limite 2010</i>	2.089,50
<i>di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale</i>	45.525,00

.Sez. IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI	628871,67
RISORSE VARIABILI	522.933,30
TOTALE COMPLESSIVO	1.151.804,97

Sez. V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno fondo

Fattispecie non ricorrente.

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

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
RISORSE STABILI	655.350,69	655.350,69	655.350,69	655.350,69	655.350,69	655.350,69	628.871,67
RISORSE VARIABILI	625.856,22	614.060,64	559.711,21	548.647,51	579.696,78	541.979,28	522.933,30
TOTALE	1.281.206,91	1.269.411,33	1.215.061,90	1.203.998,2	1.235.047,47	1.197.329,97	1.151.804,97
<i>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i>			82.882,23		42.691,43		
TOTALE	1.281.206,91	1.269.411,33	1.297.944,13	1.203.998,2	1.277.738,90	1.197.329,97	1.151.804,97

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

Sezione I Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità-economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi conti di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata in precedenza.

In particolare tutte le somme relative al fondo risorse decentrate sono imputate al budget approvato dal Consiglio camerale ed il loro utilizzo è costantemente monitorato tramite gli strumenti del controllo di gestione ai sensi dell'art. 36 del DPR 254/05.

Sezione II Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa risulta rispettato.

Sezione III Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La deliberazione del Consiglio camerale n. 26 del 21 dicembre 2015 con cui è stato approvato il Preventivo economico per l'esercizio 2016, poi aggiornato con provvedimento della Giunta camerale in veste di Consiglio camerale n. 59 del 4 ottobre 2016, ratificata con delibera consiliare n. 7 del 27 ottobre 2016 - nella parte relativa alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale dei livelli assicura la copertura finanziaria del fondo di cui trattasi, come riportato nella tabella che segue:

CONTO	DESCRIZIONE	COSTI
321006	<i>Retribuzione di posizione e risultato personale con P.O.</i>	75.248,69
321007	<i>Progressione Economica Orizzontale</i>	205.885,55
321011	<i>Fondo politiche di sviluppo r.u. (parte variabile)</i>	869.444,89
121422	<i>Anticipazione servizio Istat</i>	1.225,84
		<u>1.151.804,97</u>

Salerno, 22 giugno 2017

IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM AREA "FINANZE"
(Dott. Raffaele De Sio)

*Atto sottoscritto con firma digitale
ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.l.*