



Camera di Commercio  
Napoli

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE PER L'ANNO 2014 PERSONALE NON DIRIGENTE

La suddetta relazione è stata redatta ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 1.4.1999, come sostitutivo dall'articolo 4 del CCNL 22.1.2004, e dell'articolo 40, comma 3-sexies D.lgs 165/2001 e in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012 e nelle Note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

#### Indice

**Relazione illustrativa (Modulo n.1 e Modulo n.2)..... p. 2**

**Relazione tecnico – finanziaria .....p. 13**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La Camera di commercio di Napoli ha applicato in modo rigoroso quanto previsto dalla contrattazione nazionale e, quindi, ha contrattato annualmente solo “le materie previste dal CCNL che per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi rispetto alla durata quadriennale propria dei contratti decentrati integrativi”. Tra tali materie non possono rientrare i criteri generali sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate in quanto, trattandosi appunto di “criteri generali”, per definizione, non variano nel tempo e quindi non possono essere applicati solo per l’anno in cui vengono adottati. I criteri generali, infatti, hanno valore fino a quando non intervengano novità tali da rendere necessario un loro adeguamento e di conseguenza la riapertura della fase contrattuale per gli interventi da fare su quelle materie già contrattate.

Di seguito nei Moduli 1 e 2 si riportano le indicazioni richieste dall’articolo 40, comma 3-sexies D.lgs 165/2001 nonché quelle contenute nella circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012 e nelle note applicative della medesima circolare pubblicate il 12 marzo 2013 sul sito della Ragioneria Generale dello Stato.

**Modulo 1 • Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi sottoscritta in data 19 aprile 2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo che disciplina la stessa materia
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): La Delegazione di Parte Pubblica composta da Segretario Generale - Presidente Dirigente Area Studi - Componente Dirigente Area Affari Generali e Programmazione - Componente Dirigente Area Anagrafe Economica - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP CISL FP UIL FPL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Sig.ra Rosaria Aurilia Componente D.ssa Elena Laiena “ Dr. Pasquale De Stefano “ Sig. Giuseppe Passaro “
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale non dirigenziale della Camera di commercio di Napoli con qualunque contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, comando/distacco)

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15, per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e impatto sul trattamento economico a fronte delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate integrative</li> <li>• Trattamenti economici collegati alla performance</li> <li>• Definizione dell'importo giornaliero per l'indennità maneggio valori, rischio, reperibilità entro i limiti minimi e massimi fissati dal CCNL</li> <li>• Trattamenti economici accessori collegati a prestazioni svolte in condizioni disagiate e all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità</li> <li>• Trattamenti economici inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio</li> <li>• Trattamento economico inerente le prestazioni relative allo svolgimento dei progetti finalizzati</li> </ul>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente ipotesi di accordo, corredata dalla Relazione Illustrativa e Tecnico – Finanziaria sarà trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti nel termine di cinque giorni lavorativi, come stabilito dall'art. 5 comma 3 del CCNL dell'1/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2014 – 2016 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta n. 107 del 09.09.2014. Attualmente, lo stesso non è stato ancora pubblicato sul sito istituzionale in quanto la deliberazione non è stata firmata dal Presidente.</p>

È stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2014 – 2016, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 congiuntamente al Piano della Prevenzione della corruzione. Tali documenti sono stati approvati congiuntamente con deliberazione di giunta n. 25 del 11.03.2014 e sono stati altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione Disposizioni Generali.

L'Amministrazione camerale ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013 e degli obblighi di cui al comma 6 del medesimo articolo nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.



## 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)

### a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

L'annuale contratto decentrato integrativo della Camera di Commercio di Napoli regola la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse decentrate a disposizione per la contrattazione 2014 sulla base dei criteri previsti da precedenti Accordi Decentrati, in particolare individua:

#### 1) **l'allocazione delle risorse per gli istituti fissi e continuativi:**

- progressioni economiche orizzontali

(nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 9, comma 21, del D.L. 98/2010, convertito con legge 122/2010)

- indennità di comparto

(nel rispetto della ripartizione delle somme di cui all'art. 33 del CCNL 22.1.2004)

- retribuzione di posizione e risultato per i titolari di posizioni organizzative e alte professionalità assegnate nell'anno 2014 (di cui agli art. 8 e 10 del CCNL 1.4.1999 e art. 10 del CCNL 22.1.2004)

- Le risorse stabili che risultano disponibili, annualmente sono destinate ad incrementare le risorse variabili.

#### 2) **l'allocazione delle risorse per gli istituti variabili:**

- rischio previsto dall'art. 17 comma 2 lett. D

l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di Particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs n. 81/2008:

Agli aventi diritto compete una indennità mensile pari ad € 30,00 (art. 41 CCNL 22.1.2004) e Viene corrisposta esclusivamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Pertanto le risorse sono destinate a remunerare le seguenti figure:

a) Ispettori metrici;

b) Maneggio valori:

Tale indennità è corrisposta al personale adibito, in via continuativa, ai servizi che comportino maneggio di valori, l'indennità, può variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, è attribuita tenendo presente le fasce di seguito elencate:

- € 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue;
- € 1,04 al giorno per chi maneggia da € 7.746,86 al € 25.822,84 annue;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.822,84 annue.

L'indennità giornaliera è corrisposta per l'effettivo espletamento del servizio alle seguenti figure:

- Addetti alla cassa per i giorni di effettivo servizio di cassa
- Cassiere – economo per i giorni di effettiva presenza in servizio
- Addetto alla distribuzione di buoni pasto per i giorni di effettiva presenza in servizio

- compensi per la produttività

- indennità di disagio / particolari responsabilità (di cui all'art. 17- comma 2 lett. e) ed i) del CCNL 1.4.1999)

- compensi per particolari funzioni di responsabilità, riservate al personale di cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e personale di cat. C e B (di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.1999)

- compensi relativi alle attività svolte dai dipendenti della Camera di Commercio (ai sensi art. 15 - comma 1 – lett. d) del CCNL 1.4.1999), così come disposto anche dall'art. 17 lettera G del citato CCNL;

Una quota delle risorse variabili è destinata alla performance individuale di tutto il personale non dirigenziale ed al rispetto del principio di promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'uso di sistemi di misurazione e valutazione selettivi. (D.lgs. 150/2009 e art. 40, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001).

I criteri per l'assegnazione dei diversi istituti sopraindicati sono esplicitati nei Contratti Decentrati.

### **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

La valutazione delle performances e delle competenze del personale non dirigenziale avviene, in coerenza con il ciclo della performance, sulla base di un sistema di valutazione fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione e monitoraggio.

Al fine di:

- a) progettare una soluzione in grado di dare maggiore trasparenza agli obiettivi strategici;
- b) supportare e orientare la nascita di nuove professionalità, competenze e comportamenti chiave per lo sviluppo strategico dell'Ente e per la soddisfazione dei bisogni dell'utenza della Camera di Commercio;
- e) ottimizzare da un lato la qualità dei servizi e le funzioni della Camera di Commercio e dall'altro valorizzare il contributo dei singoli dipendenti.

Gli obiettivi strategici, in una logica a cascata, vengono declinati negli obiettivi annuali dei dirigenti, che a loro volta coinvolgeranno i responsabili e gli addetti nelle iniziative ritenute strumentali alla soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

Il Sistema di valutazione consente inoltre la piena trasparenza ai dipendenti delle linee di intervento dell'Ente, favorendo il coinvolgimento e la partecipazione di tutti.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Napoli, è stato implementato sulla base del percorso di trasformazione della pubblica amministrazione avviato con l'emanazione del d.lgs. 150/2009. Il Sistema della misurazione e valutazione è lo strumento necessario per progettare un'efficace programmazione delle attività dell'Ente per le annualità a venire. Tale indispensabile strumento è espressamente previsto dall'art 7 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il quale testualmente recita: 'Le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale.

Le disposizioni contenute nel menzionato decreto 150/2009 e le linee guide della CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche), ora denominata A.N.A.C. e di Unioncamere prevedono la redazione di un documento che espone in modo coerente le metodologie e le regole che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione della performance sia a livello organizzativo sia a livello Individuale. La misurazione della performance organizzativa è prevista dal comma 3° dell'art. 45, D.lgs n. 165/2001. La performance individuale si divide in due sottosistemi, valutazione del dirigenti e valutazione del personale con qualifica non dirigenziale.

Mediante l'adozione del presente documento, la Camera di Commercio di Napoli intende costruire un sistema di misurazione e valutazione della performance coerente con le finalità Istituzionali dell'Ente. Il documento evidenzia:

- a) le caratteristiche distintive dell'Amministrazione;
- b) gli ambiti di misurazione della performance;
- e) le modalità con le quali viene misurata la performance Individuale e collettiva;

L'Individuazione delle linee guida di definizione del Sistema consente alla Camera di valutare l'efficienza e l'efficacia dei propri Interventi per gli uffici amministrativi nonché la capacità di rispondere alle esigenze dei propri stakeholder, in particolare sulla promozione e supporto delle imprese. Le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono elencate nella delibera 89/2010, della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni

pubbliche (CIVIT), ora denominata A.N.A.C al sensi della quale esso deve essere in grado di

- migliorare, una volta a regime. Il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- Informare e guidare i processi decisionali; gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- Incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Inoltre, deve tenere in conto le procedure di conciliazione e le modalità di raccordo e integrazione degli obiettivi con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio di competenza.

La performance organizzativa viene misurata a due livelli, strettamente tra loro correlati:

- Performance; complessiva: che afferisce alla realizzazione degli obiettivi complessivi delle singole Aree.
- Performance a livello di unità organizzativa: che si riferisce al contributo che ciascun ambito di responsabilità (Servizi) all'interno della Camera dà alla performance complessiva dell'Area e dell'Ente.

La misurazione della performance complessiva dell'Ente è quella che consente una sintetica valutazione dei fenomeni aggregati dell'Ente Camerale, utile sia a fini di indirizzo strategico delle attività future, sia come strumento per effettuare il benchmarking con altre Camere e con altri Enti. La misurazione della performance della singola unità organizzativa consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale alla performance complessiva, mediante il confronto con gli obiettivi assegnati, l'attivazione degli opportuni feedback e delle conseguenti azioni correttive. Rappresenta, inoltre, l'anello di collegamento fondamentale per ancorare la misurazione della performance Individuale a quella organizzativa. Per l'anno 2014 l'assegnazione degli obiettivi è stata basata non solo in relazione alle attività di carattere "Straordinario" svolte dai singoli Servizi ma anche in riferimento alla propria attività ordinaria cercando di descrivere e valutare quelle che sono le principali attività che rientrano nella quotidianità degli uffici. A tal fine, l'OIV auspica un ulteriore approfondimento in merito alle attività ordinarie dell'Amministrazione al fine di migliorare il sistema e renderlo quanto più possibile descrittivo della macchina amministrativa dell'Ente.

L'adozione del Sistema di valutazione delle performance non poteva essere riferito solo al personale incardinato nelle diverse categorie professionali. Infatti, i responsabili titolari di posizioni organizzativa / alta professionalità, coinvolti direttamente dai Dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi strategici, hanno il compito, a loro volta, di impegnare il personale sulle iniziative annualmente individuate per la realizzazione / miglioramento dei servizi offerti agli stakeholders.

Anche per tali figure, in analogia con quanto avviene per il restante personale, si è previsto il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente declinati dai dirigenti ai responsabili di unità organizzative complesse e semplici che funzionalmente ed organizzativamente rispondono direttamente ai dirigenti stessi.

Tale sistema si basa sull'individuazione di obiettivi ed indicatori per ciascuna iniziativa strategica e nell'attivazione di un controllo affidato ad un organismo terzo (O.I.V.). Lo stesso inoltre consente, secondo una relazione a cascata, di valutare le performances del personale.

Per illustrare i dati attesi si rinvia agli obiettivi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento e pubblicato nel sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", obiettivi che declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi.



## **Posizioni Organizzative / Alte Professionalità**

Le posizioni organizzative, individuate dall'Amministrazione, sono corrispondenti alle unità complesse (Servizi) ed alle unità semplici (Uffici) che rispondono direttamente al Dirigente. Obiettivo da tempo perseguito dall'Ente è quello di ridurre i livelli gerarchici e di riporto, attuando una struttura organizzativa snella, favorendo nel contempo una periodica job rotation tra i funzionari, anche al fine di contribuire all'arricchimento di esperienze e professionalità degli stessi.

L'Amministrazione riconosce e valorizza le alte professionalità, assegnate a funzionari portatori di competenze specialistiche elevate e innovative in diverse materie.

## **Indennità previste dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999**

Gli accordi sottoscritti a suo tempo individuano le indennità previste dall'art. 17 del CCNL del 1° aprile 1999, da riconoscere al personale di Cat. A, B e C. Il medesimo art. alla lettera F, individua i compensi da erogare al personale di categoria D- – C e B.

Attualmente, poiché tali compensi sono strettamente discendenti dall'organizzazione del lavoro, giusta delibera della Giunta camerale n. 137 del 28.10.2014, l'Amministrazione fa propri i criteri per la corresponsione di tali indennità, stabilendone l'erogazione per le sole giornate di effettivo svolgimento del servizio, e riconoscendo un compenso per le funzioni di disagio determinate da una minore flessibilità nella gestione del proprio lavoro, o per particolari situazioni di disagio negli archivi, nell'utilizzo di strumenti complessi, etc.

### **1. Reperibilità – art. 17 comma 2 lett. d**

il servizio di pronta reperibilità è istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica della difesa del patrimonio dell'Ente camerale, nel rispetto della disciplina fissata nell'apposito regolamento recante il funzionamento del Servizio di pronta reperibilità adottato dall'Ente camerale. Per l'anno 2014 non è stato previsto alcun indennizzo in quanto in servizio non è stato attivato.

### **2. Rischio art. 17 comma 2 lett. d**

l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs n. 81/2008;

Agli aventi diritto compete una indennità mensile pari ad € 30,00 (art. 41 CCNL 22.1.2004) e viene corrisposta esclusivamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Pertanto le risorse sono destinate a remunerare le seguenti figure:

- Ispettori metrici per ogni giorno di ispezione

### **3. Maneggio Valori art. 17 comma 2 lett. d**

tale indennità è riconosciuta al personale adibito, in via continuativa, ai servizi che comportino maneggio di valori, l'indennità, che può variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, è attribuita tenendo presente le fasce di seguito elencate:

- € 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue;
- € 1,04 al giorno per chi maneggia da € 7.746,86 ad € 25.822,84 annue;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.822,84 annue.

l'indennità giornaliera è corrisposta per l'effettivo espletamento del servizio alle seguenti figure:

- Addetti alla cassa per i giorni di effettivo servizio di cassa

- Cassiere - economo per i giorni di effettiva presenza in servizio
- Addetto alla distribuzione buoni pasto per i giorni di effettiva presenza in servizio

#### **4. Indennità di disagio:**

Risorse per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C (Art. 17 comma 2 lett. e)

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata nell'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. È corrisposta per l'effettiva presenza in servizio.

Art. 17 comma 2 lett. f) come sostituito dall'art. 7 CCNL 9 maggio 2006

Tale fondo è utilizzato per compensare in misura non superiore ad € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della Categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative. Il riconoscimento avverrà sulla base dei compiti che comportano specifiche responsabilità descritte e valutate dai Dirigenti all'atto dell'attribuzione dell'incarico sulla procedura e/o responsabilità affidata.

Risorse per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D (Art. 17 comma 2 lett. i) (lettera aggiunta dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004)

Tale fondo è utilizzato per compensare nella misura massima di € 300,00 annui lordi le specifiche responsabilità del personale delle Categorie B, C e D a cui siano stati affidati compiti di:

1 archivisti informatici;

(La definizione di archivistico informatico è collegata alla responsabilità di procedure informatizzate di protocollazione e di archiviazione di atti).

#### **b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle Risorse**

La gestione delle risorse decentrate discende – sempre nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali – da linee guida e indirizzi generali delineati dall'organo politico da cui discendono obiettivi e azioni sulle quali tutto l'Ente, ed in prima persona i dirigenti, sono chiamati a lavorare.

Il management attua specifiche politiche di gestione del personale, coerentemente con gli indirizzi dati dagli organi politici, utilizzando le risorse decentrate disponibili al fine di valorizzare:

- la meritocrazia, attraverso il riconoscimento di incrementi retributivi – istituto delle progressioni orizzontali – in maniera selettiva solo a quei dipendenti che abbiano dimostrato di avere acquisito un'accresciuta competenza interna al proprio profilo professionale in relazione alla retribuzione percepita
- la performance, attraverso una seria valutazione dei dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'attribuzione della produttività e della retribuzione di risultato
- specifiche situazioni di carattere gestionale e organizzativo interne, attraverso l'attribuzione della retribuzione di posizione per il personale incaricato di posizione organizzativa, di indennità per coloro che hanno specifiche responsabilità ovvero svolgono attività rischiose, disagiate e maneggiano valori.

L'applicazione dei criteri contrattati, quindi, nei limiti delle disponibilità del fondo, permette di:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto e al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

- mantenere la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto riconoscendo alla performance individuale una quota rilevante del trattamento accessorio
- erogare le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono dettagliate nella Relazione Tecnico Finanziaria.

### **c) effetti abrogativi impliciti**

In generale il contratto decentrato disciplina l'annualità economica o il quadriennio normativo a cui fa riferimento.

Gli effetti del contratto decorrono dalla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normativa tali da richiedere la riapertura della contrattazione a livello aziendale.

Per quanto riguarda le materie demandate alla contrattazione, si precisa che le relazioni sindacali sono sempre state improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, e su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Così come previsto dal nuovo modello di relazioni sindacali la contrattazione è stata impostata per focalizzare l'attenzione sugli impatti riguardanti "l'attribuzione di trattamenti economici" in base a quanto definito dall'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 165/2001.

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 165/2001, tutto ciò che riguarda l'organizzazione degli uffici e la gestione dei rapporti di lavoro" sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione e quindi sottratti alla contrattazione decentrata. Ogni eventuale disciplina in merito derivante da precedenti accordi deve intendersi disapplicata.

### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa).**

Le previsioni in materia di meritocrazia e premialità sono coerenti con le disposizioni del D.lgs. 150/2009.

Infatti gli Accordi Decentrati e il sistema di misurazione e valutazione della performance hanno introdotto elementi di giudizio del merito, riconoscendo conoscenze e capacità dai dipendenti con l'intento di adeguare le performance alle esigenze degli utenti/clienti dell'Ente.

I dipendenti sono stati coinvolti dai responsabili a collaborare in piani di miglioramento di processi e prodotti e grande attenzione era posta ai comportamenti organizzativi in termini di efficacia ed efficienza.

Il Sistema di valutazione delle performance e delle competenze sopra illustrato assicura la coerenza con le disposizioni in materia di selettività.

### **f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.lgs. 150/2009.**

Dalle sottoscrizioni dei contratti integrativi relativi all'utilizzo delle risorse decentrate messe a disposizione sia per interventi innovativi che per il miglioramento complessivo dei servizi resi alle

imprese, come per gli scorsi anni, l'Amministrazione si attende il raggiungimento degli obiettivi strategici indicati dagli organi di Governo; risultato indispensabile ai fini dell'assegnazione dei premi economici, in correlazione tra prestazione resa e produttività corrisposta e tra responsabilità attribuite e presidio delle stesse.

Gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto, pubblicati sul sito istituzionale della Camera di Commercio, sono:

- Le Relazioni Previsionali e Programmatiche annuali;
- Il Piano della Performance;
- La Relazione sulla Performance;
- Il Sistema della Performance;

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs 165/2001 le Amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo.

Ciò premesso si passa all'illustrazione tecnico-finanziaria del fondo delle risorse decentrate personale non dirigente anno 2014.



## **Relazione Tecnico Finanziaria al fondo risorse decentrate del personale non dirigente, della Camera di Commercio di Napoli - anno 2014**

Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4, del DLgs 165/2001 le Amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo.

Ciò premesso si passa all'illustrazione tecnico-finanziaria del fondo delle risorse decentrate personale non dirigente anno 2014.

Con **Delibera di Giunta n. 131 del 17.10.2014** è stato approvato il fondo del salario accessorio personale non dirigente per un importo complessivo pari ad **€ 1.084.927,51**;

Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 30 del 19.11.2014 certificava il Fondo di risorse decentrate personale non dirigente anno 2014 per l'importo complessivo di euro 1.084.927,51;

Con **Deliberazione di Giunta n. 163 del 15.12.2014** si è autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI anno 2014 avvenuta in data 22 dicembre 2014;

Ai sensi dell'art. 40bis comma 5 D.lgs 165/2001 è stato trasmesso all'Aran e al CNEL il CCDI anno 2014, la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa anno 2014, nonché la nota della ragioneria attestante la copertura finanziaria del Fondo anno 2014;

Il CCDI e la relazione tecnico-finanziaria anno 2014 sono stati pubblicati, ai sensi del D.lgs 33/2013, nel sito web istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente – sotto sezione di I Livello "Personale", sottosezione di II Livello "Contrattazione decentrata integrativa";

Con verbale di delegazione trattante del 13 febbraio 2015 si è concordato, tra l'altro, di trasferire l'importo dell'indennità di sportello esterno ed interno a favore della performance emanando l'accordo integrativo decentrato economico 2014 già approvato attraverso una nuova approvazione formale;

Con verbale di delegazione trattante del 23 marzo 2015 è stato stabilito di liquidare per il solo anno 2014 l'indennità di disagio connessa allo sportello esterno nei limiti dell'importo massimo previsto per l'indennità di rischio ossia pari ad € 30,00 mensili e quindi far confluire sulla performance 2014 la parte eccedente;

Con **Deliberazione n. 110 del 3.11.2015** si proponeva di rideterminare, in **€ 1.006.075,72**, il fondo salario accessorio anno 2014 del personale non dirigente, approvato con la su citata deliberazione n. 131/2014, sia in merito all'eliminazione delle risorse integrative di cui all'art.15.comma 5 del CCNL 1999, così come avallato dal collegio dei revisori dei conti con il verbale n.36 del 06.10.2015 che in merito al fondo 2014 testualmente ha rilevato:

“ .....In merito alla proposta di delibera della Giunta Camerale relativa alla rideterminazione del Fondo trattamento accessorio personale dipendente anno 2014, già rinviata in occasione di due sedute di Giunta, il Collegio condivide le motivazioni tecniche indicate nelle premesse della proposta di delibera fra cui l'impossibilità dell'incremento della parte variabile del Fondo relativa alla riproposizione di servizi già implementati nei precedenti esercizi “.....

Tale rideterminazione è stata altresì avallata dal prof. Luca Tamassia, in qualità di esperto in materia a supporto della CCIAA di Napoli che ha espresso la sua opinione in merito con specifica relazione acquisita con prot. n. 20100 del 15.07.2015;

Tale rideterminazione è stata altresì proposta per effetto dell'incremento delle detrazioni determinato dall'esternalizzazioni di cui all'art. 6 bis, comma 2, del D.lgs 165/2001.

Ciò premesso la Giunta Camerale nella seduta del 3.11.2015, su indicata, ha ritenuto di sospendere il suddetto provvedimento delegando il Segretario Generale a richiedere un apposito e analitico parere all'ARAN sull'applicabilità dell'istituto dell'art.15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 circa la possibilità del mantenimento di nuovi servizi istituiti nell'Ente anche per annualità successive alla loro individuazione.

In data 26 novembre 2015 si è tenuto un incontro con le OO.SS. dinanzi ad un delegato del Prefetto al fine di predisporre un tentativo di conciliazione per le problematiche del personale della Camera di Commercio di Napoli ed in tale sede, tra l'altro, si è stabilito di liquidare le indennità, non soggette all'incremento di risorse di cui all'art.15 comma 5 del CCNL 1999 nel mese di dicembre 2015 previa rideterminazione del Fondo 2014 per le maggiori detrazioni dovute alle esternalizzazioni di cui all'art.6 bis del D.lgs 165/2001, con sottoscrizione di un nuovo CCDI anno 2014.

**Atteso** i tempi strettissimi relativi al pagamento di tutte le suddette indennità, il Dirigente dell'Area Personale, sentito il Segretario Generale, ha ritenuto opportuno e doveroso procedere, dando precise indicazioni in tal senso, alla liquidazione delle indennità di responsabilità, rischio, maneggio valori e disagio relative all'anno 2014, riservandosi all'esito della risposta al quesito formulato all'ARAN la definitiva rideterminazione del fondo anno 2014 e la corresponsione della relativa performance, in ogni caso, dopo l'approvazione della relazione sulla performance anno 2014 da parte del Commissario Straordinario.

**Rilevato che** con nota prot. n. 727/2016 del 28.01.2016 è pervenuto il riscontro al su citato Parere Aran , , in base al quale l'Aran ha ritenuto che: ".... poiché le nuove indicazioni fornite dall'ARAN con il parere n.19932 del 18.06.2015 si incentrano in via prioritaria sulla fase procedurale degli adempimenti necessari per la corretta applicazione del citato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, si ritiene che le stesse possano trovare applicazione solo con riferimento alle procedure negoziali avviate per l'anno 2015 in coerenza temporale con il nuovo orientamento applicativo...."

Pertanto , letto il suddetto parere aran si è ritenuto non ripetibile per l'anno 2014 l'incremento delle risorse aggiuntive per i medesimi servizi già previsti nel fondo del salario accessorio personale non dirigente anno 2013, quale incremento dell'art.15,comma 5, del CCNL del 1999, quindi con determinazione commissariale n.30 del 30.03.2016 si è disposto di confermare quanto già proposto con la deliberazione n. 110 del 3.11.2015 di rideterminazione del fondo anno 2014 nella misura di complessivi **€ 1.006.075,72**

Ciò premesso , sulla scorta delle specifiche disposizioni contrattuali, così come previsto dall'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004 (quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003) le risorse decentrate a disposizione del fondo ex art. 15 CCNL 1/4/1999 sono state suddivise in risorse stabili e risorse variabili.

La costituzione del fondo è avvenuta nel rispetto dei vari CCNL succedutisi nel tempo compreso l'ultimo sottoscritto in data 31 luglio 2009 e relativo al biennio economico 2008-2009.

Il fondo relativo alle risorse decentrate destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti camerali per l'anno 2014, è stato costituito tenendo conto sia della programmazione annuale del personale, sia delle indicazioni informali della Giunta, le quali prevedono in linea generale, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dipendente ed il miglioramento dei servizi offerti ai numerosi utenti che giornalmente vengono in contatto con l'Ente. Con ciò si intende escludere ogni forma di automatismo in sede di distribuzione dei premi di risultato.

Sul punto appare doveroso segnalare che le risorse sono state quantificate nel rispetto del dettame dell'art. 9 comma 2 bis della legge 122/2010 il quale prevede che l'ammontare complessivo delle risorse non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è automaticamente ridotto in

*misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.* ”

Anche quest'anno il Fondo risorse decentrate del personale non dirigente è stato costituito nell'ottica delle novità circa i sistemi di valutazione, con particolare riferimento al rapporto fra performance organizzativa e individuale. Tale scelta, inciderà fortemente in sede di riparto, in modo particolare sul trattamento retributivo variabile collegato alla produttività e alla retribuzione di risultato. Per cui si deduce che l'evoluzione normativa in atto, rappresenta un importante stimolo al miglioramento dell'attività lavorativa del personale camerale, ciò anche in considerazione del fatto che la Camera di Commercio di Napoli da vari anni ha introdotto modelli di gestione e di valutazione rivolti alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia. Il tutto al fine di garantire sia coerenza con l'impostazione di modelli organizzativi orientati alla flessibilità e alla velocità d'azione, sia adeguate risposte alle esigenze di un'amministrazione moderna ed efficiente e sia alle esigenze dei vari utenti camerali. Inoltre, il fondo è stato costituito tenendo conto del particolare momento di crisi economica in cui versa il paese e la connessa riduzione delle risorse finanziarie per il triennio 2012 – 2014.



## Schema Riepilogativo

<b>Risorse fisse</b>	
Risorse di cui all'art. 31 comma 2 lett. b), c), d), e) ccnl 6/7/1995, comprensivi delle eventuali economie di cui all'art. 1 comma 57 e seguenti Legge 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31 comma 2, già destinate al personale ex VII e VIII qualif. incaricato di P.O. (art. 15 c.1 lett. a ccnl 1/4/1999)	€ 631.196,15
Risorse di cui all'art. 32 comma 1 ccnl 1/4/1995 e art.2 ccnl 16/7/1996 (art. 15 c.1 lett. b ccnl 1/4/1999) - vedi all. foglio 2 (monte salario anno 1003) e foglio 3 (monte salario anno 1995)	€ 106.665,43
Risorse aggiuntive art. 32 ccnl 6/7/1995 e art. 3 ccnl 16/7/1996 (art. 15 c.1 lett. c ccnl 1/4/1999)	€ 43.870,48
Risorse già gestinate per l'anno 1998 al LED nelle percentuali previste dal ccnl 16/7/1996 (art. 15 c.1 lett. g ccnl 1/4/1999) - vedi all. foglio 4	€ 40.827,74
Risorse già destinate al pagamento indennità di cui all'art. 37 c. 4 ccnl 6/7/1995 (art. 15 c.1 lett. h ccnl 1/4/1999) - lire 1.500.000 x n. 1 unità	€ 774,69
Importo del 0,52% del monte salari anno 1997, escluso quota relativa alla dirigenza, con decorrenza 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo (art. 15 c.1 lett. j ccnl 1/4/1999) - vedi all. foglio 5	€ 24.666,30
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni: UPICA/METRICO (art. 15 c.1 lett. l ccnl 1/4/1999)	€ 98.507,15
art. 14 comma 4 - riduzione del 3% fondo straordinario anno 1998	€ 13.570,24
Art. 4 c. 1 ccnl 5/10/2001 - Incremento dell'1,1% del monte salario anno 1999 - vedi all. foglio 6	€ 55.956,37
Art. 4 c. 2 ccnl 5/10/2001 - Importo annuo RIA personale cessato dal 1/1/2000 al 31/12/2003	€ 101.828,72
Unico importo consolidato (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.04)	€ 1.117.863,27
CCNL 22/01/04 art. 32, C.1 (0,62% monte salario anno 2001)	€ 40.758,90
CCNL 22/01/04 art. 32, C.2 (0,50% monte salario anno 2001)	€ 32.870,08
CCNL 22/01/04 art. 32, C.7 (0,20% alte prof monte salario anno 2001)	€ 13.148,03
CCNL 09/05/06 art. 4, C. 4,5 (Cciaa-Regioni)	€ 31.519,32
CCNL 11/04/08 art. 8 C.5 (CCIAA)	€ 30.666,68
Ria/ass. ad pers. Cessati (art.4 C.2 ccnl 05.10.2001)	€ 29.700,35
Riduzioni del Fondo/ Parte fissa	- € 16.959,96
Riduzioni del Fondo/ Parte fissa ai sensi del rilievo RGS 29.8.2012	- € 27.488,56
<b>Totale risorse fisse ante decurtazione anno 2014</b>	<b>€ 1.252.078,12</b>
Integrazione importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam del personale cessato dal 1/1/2013 al 31/12/2013. Art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001 ad integrazione dell'art. 15 CCNL dell' 01/04/1999. Importo non considerato in aumento del fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2bis d.l. 78/2010 (circolare R.G.S. n. 40 del 23/12/2010)	€ 4.499,69
<b>Totale risorse fisse anno 2014</b>	<b>€ 1.252.078,12</b>
Riduzione ai sensi dell'art. 9 comma 2bis d.l. 78/2010 -	€ 400.665,00
Riduzione ai sensi dell'art. 6bis comma 2 d.lgs. 165/2001 -	€ 42.445,45
<b>Totale al netto delle riduzioni</b>	<b>€ 808.967,67</b>

<b>Risorse variabili</b>		
<b>Art. 15 comma 1 CCNL 1/4/99 lettere d, e, k, m, n, Lettera D</b>		
Art.43 l.449/97		
guadagni derivanti da servizi aggiuntivi forniti a soggetti pubblici o privati nella misura del 50% al netto dei costi del 50%: Concorsi a premio		€ 3.036,00
Contributo servizio di conciliazione nella misura del 50% al netto dei costi del 50%:		€ 17.155,49
Ufficio Metrico (Servizio Metrologia Legale) nella misura del 50% al netto dei costi del 50%		€ 14.528,63
Ufficio Metrico (Convenzione per l'attuazione del protocollo d'intesa relativo al rafforzamento dell'attività di vigilanza del mercato a tutela dei consumatori)		€ 0,00
<b>Lettera E</b>		
risparmi part-time esclusi dall'art. 73 d.l. 112/2008		€ 0,00
<b>Lettera K</b>		
9° Censimento dell'industria e delle imprese no profit (integrazione risorse)		€ 26.840,00
<b>Lettera M</b>		
Economie da straordinario anno 2013		€ 22.055,52
<b>Lettera N</b>		
Art. 31 comma 5 CCNL/95		
Ex progetti finalizzati quota destinata al personale interno desunta dal bilancio anno 1997 per le Camere in condizioni di equilibrio finanziario (€ 265.276,00 x 50%)		€ 132.638,00
<b>Art. 15 comma 2 CCNL 1998-2000</b>		
Integrazione risorse economiche (1,2% su monte salari anno 1997 - L. 9.184.733.801) esclusa la quota relativa alla dirigenza : L'importo sarà reso disponibile al verificarsi delle condizioni previste dall' art. 15 comma 2 e comma 4.		€ 56.922,23
<b>Totale risorse variabili</b>		
		<b>€ 273.175,87</b>
Riduzione ai sensi dell'art. 9 comma 2bis d.l. 78/2010		€ 67.717,04
Riduzione ai sensi dell'art. 6bis comma 2 d.lgs. 165/2001		€ 8.350,79
Decurtazione d.l. 78/2010 art. 9 comma 2 bis per tetto		€ 0,00
<b>Totale risorse variabili post decurtazione</b>		<b>€ 197.108,04</b>
<b>TOTALE Risorse anno 2014</b>		<b>€ 1.006.075,72</b>

+ eventuali economie del Fondo risorse decentrate anno 2013

## ANALISI DELLE POSTE CHE COSTITUISCONO IL FONDO

### Risorse decentrate stabili anno 2014

Sulla scorta del prospetto su rappresentato **il totale complessivo delle risorse stabili anno 2014 ante decurtazioni** ammonta ad € 1.252.078,12.

### Risorse decentrate variabili anno 2014

Le risorse stabili anno 2014, ai sensi dell'art.31 comma 3 del CCNL 20/01/2004, vanno integrate da una seconda tipologia di risorse decentrate che possono qualificarsi come "variabili", nel rispetto della seguente disciplina normativa:

- **Art.15, comma 1 CCNL 1/4/99 lett. d, k, m, n**

1. lettera D) ricomprende le risorse acquisite in applicazione della disciplina dell'art.43 l.449/97: guadagni derivanti da servizi aggiuntivi forniti a soggetti pubblici o privati nella misura massima del 50%. Per la quantificazione delle risorse si è proceduto all'accertamento degli introiti avvenuti fino al 29.09.2014 per poi effettuare, sulla scorta degli stessi, una proiezione degli incassi fino al 31.12.2014. Tali risorse sono state considerate al netto dei costi, ivi comprese le spese del personale, quantificate nella misura del 50% dell'importo totale incassato. La modalità inerente l'erogazione delle suddette risorse sarà oggetto di apposita delegazione trattante integrativa.

**concorsi a premio** € 3.036,00  
50% degli introiti annuali previsti ( € 12.144,00 ) al netto dei costi ( 50% degli introiti annuali)

**servizio di conciliazione**  
50% degli introiti annuali previsti (€ 68.621,95) al netto dei costi ( 50% degli introiti annuali)  
€ 17.155,49

**servizio metrologia legale**  
50% degli introiti annuali previsti (58.114,53 al netto dei costi ( 50% degli introiti annuali)  
€ 14.528,63

2. lettera K) 9° censimento dell'Industria, delle imprese no-profit (integrazione risorse - nota del dirigente Area Studi del 4.3.2014 prot. 6995/2014).  
€ 26.840,00

3. lettera M) ricomprende la eventuale quota del lavoro straordinario non spesa nell'anno di riferimento (che torna nella disponibilità del fondo per il lavoro straordinario dell'anno successivo) economie da straordinario anno 2013.  
€ 22.055,52

4. lettera N) ricomprende le risorse integrative delle Camere di Commercio art. 31 comma 5 CCNL 1995 ex progetti finalizzati, che saranno individuati con apposito provvedimento del Segretario Generale, quota destinata al personale interno desunta dal bilancio anno 1997 per le Camere in condizioni di equilibrio finanziario € 265.276,00 X 50% :

- **Art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999** € 132.638,00

Integrazione risorse economiche (1,2% su monte salari anno 1997 - £ 9.184.733.801) esclusa la quota

Sulla scorta di quanto indicato nel suddetto prospetto contabile l'importo complessivo delle risorse stabili ammonta ad € 1.252.078,12 e delle risorse variabili ammonta ad € 273.175, 87, pertanto il totale delle risorse stabili e variabili anno 2014 ante decurtazioni ammonta ad € 1.525.253,99.

**Tenuto conto che** ai sensi dell'art. 9 c.2 bis della l. 122/2010 e del dpr 122/2013 art. 1 comma 1 lett. a), che ha previsto che a decorrere dal 1.1.2011 e sino al 31.12.2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del d.lgs n. 165/2001 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010, si è proceduto al confronto fra il fondo anno 2010 pari ad € 1.612.281,16 e il fondo generale rideterminato risorse anno 2014 pari ad € 1.498.413,99 al netto dell'importo di € 26.840,00 relativo al censimento che è escluso dal tetto Il fondo anno 2014 risulta essere pertanto inferiore al fondo 2010 e pertanto non va decurtato per essere ricondotto al tetto dell'anno 2010, riepilogando :

Fondo anno 2014	€ 1.525.253,99
Fondo anno 2010 Tetto di spesa	€ 1.612.281,16
Somme escluse dal Tetto	€ 26.840,00
Fondo anno 2014 al netto somme escluse dal tetto	€ 1.498.413,99
Decurtazioni art.9 comma 2 bis D.L.78/2010 ( per tetto di spesa)	€ 0,00
Fondo anno 2014 comprensivo delle somme escluse dal tetto	€ 1.525.253,99

L'art. 9 c.2 bis della l. 122/2010 prevede di apportare al fondo risorse così definito, le decurtazioni in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio sia alla parte stabile delle risorse che alla parte variabile delle stesse. In tale riduzione non vengono inserite le risorse di parte variabile di cui all'art.43 della L.449/97 inerenti i guadagni derivanti dai servizi aggiuntivi forniti a soggetti pubblici o privati nella misura massima del 50% e l'importo di € 26.840,00 relativo al censimento inerente l'art.15,comma 1, lett. K).

Pertanto per quanto su rappresentato il totale delle risorse stabili e delle risorse variabile è stato ridotto sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno a partire dal 2011 e fino all'anno 2013, a seguito del DPR 122/2013 art. 1 comma 1 lett. a) è stato definito che la riduzione prevista dal comma 2bis art. 9 DL 78/2010 deve essere applicata anche per l'anno 2014. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determina la misura della variazione da operarsi sul fondo:

Dipendenti in servizio 1.1.2010 126  
 Dipendenti in servizio 31.12.2010 113  
 Valore Medio presenti anno 2010 119,5

Dipendenti in servizio 1.1.2014 84  
 Dipendenti in servizio 31.12.2014 79  
 Valore Medio presenti anno 2014 81,50

Variazione percentuale tra le due consistenza medie: - 32,00%

Tale riduzione nella parte stabile ammonta ad € 400.665,00 nella parte variabile ammonta ad € 67.717,04.

Gli importi sono stati ulteriormente ridotti di € 42.445,45 per esternalizzazione Albo Gestori Ambientali e Area Anagrafe Economica nella parte stabile del fondo e di € 8.350,79 nella parte variabile dello stesso, in tale riduzione non è stato considerato l'importo relativo al censimento di cui all'art. 15, comma 1, lett.K). Infatti con delibera di Giunta n. 26 del 20.3.2012 la Giunta camerale ha proceduto all'esternalizzazione delle attività dell'Ufficio "Albo gestori ambientali" mediante convenzione con società esterna e con delibera di Giunta n. 60 del 7.5.2012 ha proceduto all'esternalizzazione affidamento alla società IC outsourcing srl alcune attività connesse a servizi camerali dell'Area Anagrafe Economica. Le decurtazioni di € 42.445,45 sulla parte stabile e di € 8.350,79 sulla parte variabile sono state rideterminate in quanto si è tenuto conto di tutti gli spostamenti avvenuti fino al 31.12.2014, non completamente rilevati in quanto la prima determinazione del fondo è stata approvata nell'ottobre del 2014. Pertanto le suddette decurtazioni sono state calcolate, così come fatto nell'anno 2014, e rapportando il numero di unità effettivamente distolte dalle attività esternalizzate tenuto conto di tutti gli spostamenti avvenuti fino al 31.12.2014, che viene rideterminato per l'anno 2014 in un numero complessivo pari a 11 (6 per l'Albo gestori ambientali e 5 per l'Area Anagrafe Economica) con il totale medio dipendenti in servizio nell'anno 2014 (n. 81,50) per n. 365 giornate lavorative. Il tasso di abbattimento del fondo risorse decentrate, così ottenuto, pari al 7,36%, è stato a sua volta ridotto per tenere in debita considerazione la scoperta della pianta organica della Camera di Napoli.

Quest'ultima, a fronte di n.247 posizioni previste nel 2014, presenta un organico effettivamente in forza pari a n. 79 unità con un tasso di scoperta pari al 67,00%.

Al fine di ridurre l'impatto sul fondo in modo "perequato", il tasso di riduzione iniziale del 7,36% è stato a sua volta ridotto del 67,00% arrivando ad una riduzione finale del **3.39%**.

Tale criterio rappresenta l'attuazione del disposto dell'art. 6bis del D.Lgs. 165/01 che testualmente dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica.

2. Relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nel rispetto dell'articolo 6 nonché i conseguenti processi di riallocazione e di mobilità del personale.

A seguito delle riduzioni su menzionate il totale delle risorse stabili post decurtazioni ammontano ad € **808.967,67**, il totale delle risorse variabili post decurtazioni ammontano ad € **197.108,04**, pari a complessivi € 1.006.075,72 a cui vanno aggiunte le eventuali economie dell'anno 2013.

Si allegano alla presente Relazione Tecnica-Finanziaria:

- Ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo anno 2014 rideterminata e sottoscritta in data 19 aprile 2016.
- Attestazione, del Servizio Ragioneria e Bilancio prot. n. 33597 del 18.11.2014 inerente la disponibilità finanziaria ai fini della copertura del Fondo Risorse Decentrate sul bilancio 2014.

Il Segretario Generale

Avv. Mario Esti.