



Camera di Commercio
Napoli



RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE PER L'ANNO 2015 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 – finanziariap. 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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contrattazione provvisoria sottoscritta in data 18.12.2015. Ipotesi definitiva sottoscritta in data 19 maggio 2016.
Periodo temporale di vigenza	Fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo che disciplina la stessa materia
Composizione della delegazione trattante	<p>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</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> CGIL FP CISL FP UIL FPL RSU <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> Sig.ra Rosaria Aurilia Componente D.ssa Elena Laiena “ Dr. Pasquale De Stefano “ Sig. Giuseppe Passaro “
Soggetti destinatari	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)



Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Trattamenti economici collegati alla performance • Definizione dell'importo giornaliero per l'indennità maneggio valori, rischio, reperibilità entro i limiti minimi e massimi fissati dal CCNL • Trattamenti economici accessori collegati a prestazioni svolte in condizioni disagiate e all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità • Trattamenti economici inerenti le prestazioni correlate ai concorsi a premio • Trattamento economico inerente le prestazioni relative allo svolgimento dei progetti finalizzati
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>La presente ipotesi di accordo, corredata dalla Relazione Illustrativa e Tecnico – Finanziaria sarà trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti , 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>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance 2015 – 2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 .</p>

È stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2015 – 2017, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 congiuntamente al Piano della Prevenzione della corruzione. Tali documenti sono stati 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 Comercio di Napoli regola la ripartizione e la relativa destinazione dell'ammontare totale delle risorse decentrate a disposizione per la contrattazione 2015 sulla base dei criteri previsti da precedenti Accordi Decentrali, 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 è risultato per i titolari di posizioni organizzative e alte professionalità assegnate nell'anno 2014 (di cui agli arti 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;

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 5 giorni di effettiva prestazione del 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 Decentrali.

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'efficacia 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 guida 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 del 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 del 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 2015 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 2015 non è stato previsto alcun indennizzo inguanto 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 attualmente a remunerare le seguenti figure:

- Ispettori metrici per ogni giorno di ispezione

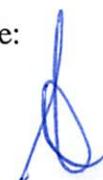
3. Maneggio Valori art. 17 comma 2 lett. d

tal 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 5 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;
2. addetti agli Uffici relazioni con il pubblico
3. responsabili dei tributi

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 Decentrali 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 2015.

Relazione Tecnico Finanziaria al fondo risorse decentrate del personale non dirigente, della Camera di Commercio di Napoli - anno 2015

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 2015.

Con Delibera di Giunta n. 111 del 3/11/2015 è stato determinato, in via provvisoria, il fondo del salario accessorio personale non dirigente anno 2015 per un importo complessivo pari ad € 1.022.494,61;

Tale determinazione era provvisoria in quanto subordinata:

1) alle decurtazioni apportate nel fondo 2014 che si consolidano a partire dal 1° gennaio 2015 e si riportano nel fondo 2015; la costituzione del fondo 2014 era stata sospesa in attesa di un apposito e analitico parere dell'ARAN sull'applicabilità dell'istituto dell'art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999 per il mantenimento di nuovi servizi istituiti dall'Ente;

2) all'eventuale individuazione e quantificazione di prestazioni aggiuntive di cui all'art.15 comma 5 del CCNL 01/04/1999 per nuovi servizi istituiti dall'Ente sul fondo 2015;

In merito al primo punto con determina del Commissario Straordinario n. 30 del 30/03/2016, preso atto del parere dell'ARAN prot. n. 727/2016, è stata confermata la rideterminazione del fondo salario accessorio anno 2014 per un importo di € 1.006.075,72 e pertanto le decurtazioni in esso individuate e proposte con delibera di Giunta n. 110/2015;

In riferimento al secondo punto non sono stati ravvisati e pertanto individuati e quantificati dalla dirigenza prottempore nuovi servizi aggiuntivi di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999;

Pertanto con Determinazione del Commissario Straordinario n.44 dell'11/05/2016 è stata confermata la determinazione del Fondo risorse decentrate anno 2015 in € 1.022.494,61 così come determinato in via provvisoria nella citata Deliberazione di Giunta n. 111 del 3.11.2015;

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 camerale per l'anno 2015, 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.

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

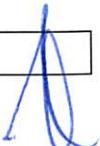
valorizzazione delle competenze e della meritocrazia. Il tutto al fine di garantire sia coerenza con l'impostazione di modelli organizzativi orientati alla flessibilità e alla velocità d'azione, sia adeguate risposte alle esigenze di un'amministrazione moderna ed efficiente e sia alle esigenze dei vari utenti camerali.

Schema Riepilogativo

Risorse decentrate Anno 2015

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.3 ccnl 16/7/1996 (art. 15 c.1 lett. b ccnl 1/4/1999)	€ 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 (Cciao-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
Integrazione RIA + Assegni ad Personam personale cessato anno 2014	€ 33. 077,46
Totale risorse stabili anno 2015 ante decurtazione consolidata	€ 1.329.604,10
Decurtazione d.l. 78/2010 art. 9 comma 2bis parte stabile consolidata	€ 402.104,90
Decurtazione D.lgs 165/2001 art. 6bis comma 2 (esternalizzazione anno 2015)	€ 66.480,21
Totale risorse stabili anno 2015 post decurtazione decurtazione	€ 861.019,00

Risorse variabili Anno 2015



CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera d): concorso a premi	€ 1.336,13
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera d): contributo servizio di conciliazione	€ 6.702,25
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera d): servizio metrologia legale	€ 10.992,50
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera k) 9° censimento dell'industria e delle imprese no profit (integrazione risorse)	€ 0,00
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera m): economie da straordinario anno 2014	€ 32.664,31
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera n): ex progetti finalizzati quota destinata al personale interno desunta dal bilancio anno 1997 per le Camere in condizioni di equilibrio finanziario	€ 132.638,00
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 2: Integrazione risorse economiche (1,2% su monte salari anno 1997 - L. 9.184.733.801) esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 56.922,23
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 5: Attivazione di nuovi servizi e/o miglioramenti	€ 0,00
Totale risorse variabili anno 2015 ante decurtazione	€ 241.255,42
Decurtazione d.l. 78/2010 art. 9 comma 2bis parte variabile consolidata	€ 67.717,04
Decurtazione D.lgs 165/2001 art. 6bis comma 2 (esternalizzazione anno 2015)	€ 12.062,77
Totale risorse variabili anno 2015 post decurtazione	€161.475,81
Totale Generale Fondo Anno 2014	€ 1.022.494,61

La circolare del MEF della Ragioneria Generale dello Stato n. 8/2015 con la quale in riferimento alla contrattazione integrativa segnala la cessazione, dal 1° gennaio 2015, delle misure di contenimento previste dal comma 2-bis, primo periodo, dell'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, prorogate sino al 31.12.2014 dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014).

Inoltre, lo stesso comma 456 della citata legge n. 147/2013, ha introdotto al predetto comma 2-bis un'ulteriore previsione (secondo periodo) disponendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 devono essere decurate permanentemente di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014, per effetto di quanto previsto dal primo periodo del richiamato articolo 9, comma 2-bis (quindi sia l'applicazione del limite relativo all'anno 2010 che la riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento al periodo 2011-2014).

La circolare MEF della Ragioneria Generale dello Stato n. 20 dell'8 maggio 2015 nel ribadire quanto già rappresentato nella su citata circolare n. 8/2015 precisa che la circolare n.20/2015 ha lo scopo di impartire istruzioni operative in materia di fondi per la contrattazione integrativa, alla luce delle disposizioni introdotte con la legge n. 147/2013 ed è rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 .

In tal senso si precisa che, occorre evidenziare preliminarmente 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.

Più precisamente il predetto comma 456, dell'articolo 1, ha previsto che nell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010, le parole “e sino al 31 dicembre 2013” vengano sostituite dalle seguenti “e

sino al 31 dicembre 2014” e ha inoltre introdotto nella parte finale del testo dell’articolo 9, comma 2-bis, il seguente periodo “A decorrere dall’1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”.

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 deriva pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015 :

- non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- non dovrà 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 devono 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).

La ratio alla base delle modifiche apportate dal citato comma 456, all’articolo 9, comma 2 bis, del decreto-legge 78/2010, secondo la Ragioneria Generale dello Stato, è quella di rendere strutturali i relativi risparmi di spesa per redditi da lavoro dipendente che, altrimenti, sarebbero stati circoscritti (una tantum) al periodo 2011-2014.

Tutto ciò premesso, con la circolare su menzionata sono state rese alcune indicazioni operative al fine di determinare correttamente l’importo del taglio che dovrà essere operato, a decorrere dall’anno 2015, sui fondi di cui trattasi, per effetto del più volte richiamato articolo 9, comma 2 bis.

Ossia, per le amministrazioni che hanno costituito il fondo 2014 per la contrattazione integrativa includendo tutte le risorse previste dalla normativa di riferimento, e sulla base delle indicazioni impartite dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con le circolari n. 12/2011, n. 25/2012, n. 15/2014 (sezione monitoraggio contrattazione integrativa), l’importo della decurtazione da operare a decorrere dall’anno 2015 coinciderà con le riduzioni effettuate per l’anno 2014 ai sensi del richiamato articolo 9, comma 2 bis per effetto sia della riconduzione del fondo al limite soglia 2010 che della decurtazione funzionale alla riduzione del personale in servizio).

Per quelle amministrazioni che nella costituzione del fondo relativo all’anno 2014 abbiano escluso in tutto o in parte talune risorse di alimentazione del fondo (ad esempio la R.I.A. dei cessati) in quanto eccedenti i limiti imposti dall’articolo 9, comma 2 bis, del citato decreto legge n. 78/2010, la decurtazione operata nel 2014 non potrà essere presa a riferimento a decorrere dal 2015 in applicazione dell’articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013. Ciò in quanto tale decurtazione, non comprendendo le risorse extra limite 2010 (non valorizzate nel fondo 2014 e astrattamente conteggiabili nel fondo 2015), qualora adottata, determinerebbe per tale differenza una riduzione inferiore del fondo 2015, vanificando la finalità della norma e cioè quella di rendere strutturali i risparmi della spesa per redditi da lavoro dipendente conseguiti per effetto dell’applicazione dell’articolo 9, comma 2 bis, del decreto-legge 78/2010.

Pertanto, secondo la Ragioneria Generale dello Stato, l’ammontare della decurtazione permanente da operare a decorrere dall’anno 2015 dovrà essere determinata al lordo delle somme non inserite nel 2014 e previste dalla normativa di riferimento per ciascun comparto. Corrispondentemente, le predette voci dovranno formare oggetto di alimentazione del fondo 2015 (qualora previsto dalla citata normativa), in modo tale da rendere le due grandezze di riferimento (fondo 2015 e decurtazione permanente) del tutto confrontabili ed a sostanziale invarianza di saldo.

Inoltre, nella suddetta circolare n.20/2015, si rappresenta infine che gli organi di controllo dovranno certificare l’ammontare della decurtazione permanente prevista dall’articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013.



Tutto ciò premesso, preso atto che nel fondo 2014 , della CCIAA di Napoli, in ottemperanza a quanto previsto dalla circolare R.G.S. n. 40 del 23.12.2010 non sono state riportate le RIA e gli assegni ad personam del personale cessato, risulta necessario preliminarmente calcolare le detrazioni da consolidare nel fondo 2015, su una base imponibile che consideri anche gli assegni ad personam e le RIA del personale camerale cessato nell'anno 2013 al fine di rendere le due grandezze di riferimento, fondo 2015 e decurtazione permanente, del tutto confrontabili .

Precisamente:

- Importo risorse stabili ante decurtazione - senza RIA e assegni ad personam personale cessato anno 2013 (per € 4.499,69)- risulta pari ad € 1.252.078,12 cui viene associata una decurtazione, ai sensi dell'art.9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, pari ad € 400.665,00 (32% base imponibile innanzi indicata)
- Importo risorse stabili ante decurtazione - con RIA e assegni ad personam personale cessato anno 2013 (per € 4.499,69)- risulta pari ad € 1.256.577,81 cui viene associata una decurtazione, ai sensi dell'art.9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, pari ad € 402.104,90 (32% base imponibile innanzi indicata)

La decurtazione sulle risorse variabili anno 2014, da apportare nel fondo 2015, rimane confermata in € 67.717,04 (pari al 32% della base imponibile che nel caso di specie nell'anno 2014 ammonta ad € 273.175,87.

Definite le decurtazioni da apportare nel fondo 2015, si procede alla determinazione delle risorse stabili e variabili ai sensi delle vigenti normative in materia per poi detrarre dalle stesse le detrazioni effettuate nell'anno 2014 , con le precisazione su esposte, che saranno così consolidate a partire dall'annualità 2015.



ANALISI DELLE POSTE CHE COSTITUISCONO IL FONDO 2015

Risorse decentrate stabili anno 2015

Il totale delle risorse fisse non tiene conto delle detrazioni per recuperi riferiti a precedenti annualità, pari ad € 44.448,52, ed è stato integrato con i risparmi degli importi di retribuzione di anzianità e degli assegni ad personam al personale cessato nel 2014 di € 33.077,46 ai sensi della circolare RGS n. 20 dell'8 maggio 2015 .

Sulla scorta del prospetto su rappresentato il totale complessivo delle risorse stabili anno 2015 ante decurtazioni ammonta ad € 1.329.604,10

Risorse decentrate variabili anno 2015

Le risorse stabili anno 2015, 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 1.449/97: 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 30.06.2015 per poi effettuare, sulla scorta degli stessi, una proiezione degli incassi fino al 31.12.2015.Tali risorse sono state considerate al netto dei costi, ivi comprese le spese del personale, quantificate nella misura del 50% dell'importo totale incassato .

concorsi a premio	€ 1.336,13
50% degli introiti annuali previsti (€ 5.344,52) al netto dei costi (50% degli introiti annuali)	

servizio di conciliazione	€ 6.702,25
50% degli introiti annuali previsti (€ 26.809,00) al netto dei costi (50% degli introiti annuali)	

servizio metrologia legale	€ 10.992,50
50% degli introiti annuali previsti (€ 43.970,00) al netto dei costi (50% degli introiti annuali)	

2 .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 2014.

€ 32. 664,31

3.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 relativa alla dirigenza, incremento correlato al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi approvati con il Piano della Performance 2015-2017 :

€ 56.922,23

Sulla scorta di quanto indicato nel suddetto prospetto contabile l'importo complessivo delle risorse stabili ammonta ad € 1.329.604,10 e delle risorse variabili ammonta ad € 241.255,42 pertanto il totale delle risorse stabili e variabili anno 2014 ante decurtazioni ammonta ad € 1.570.860,52.

Tenuto conto 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.

Più precisamente il predetto comma 456, dell'articolo 1, ha previsto che nell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 78/2010, le parole "e sino al 31 dicembre 2013" vengano sostituite dalle seguenti "e sino al 31 dicembre 2014" e ha inoltre introdotto nella parte finale del testo dell'articolo 9, comma 2-bis, il seguente periodo "A decorrere dall'1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".

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 deriva pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015 :

- non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi;
- non dovrà 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 devono essere decurtate, ai sensi delle circolari n.8/2015 e n.20/2015 della RGS, di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014 - rimodulate per effetto dell'inserimento nella base imponibile dell'importo delle RIA ed assegni ad personam del personale cessato- 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).

Tutto ciò premesso le riduzione da consolidare nella parte stabile ammonta ad € 402.104,90 nella parte variabile ammonta ad € 67.717,04.

Gli importi sono stati ulteriormente ridotti di € 66.480,21 per esternalizzazione Albo Gestori Ambientali e Area Anagrafe Economica nella parte stabile del fondo e di € 12.062,77 nella parte variabile dello stesso. 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 camerale dell'Area Anagrafe Economica. Le suddette decurtazioni sono state calcolate rapportando il numero di unità effettivamente distolte dalle attività esternalizzate tenuto conto degli spostamenti avvenuti negli anni oggetto di monitoraggio, che viene determinato per l'anno 2015 in un numero complessivo pari a 10 (6 per l'Albo gestori ambientali e 4 per l'Area Anagrafe Economica, diversamente dal n. 5 risorse dell'anno 2014 in quanto un dipendente distolto è stato collocato in pensione) con il totale medio dipendenti in servizio nell'anno 2015 (n. 76) per n. 365 giornate lavorative. Il tasso di abbattimento del fondo risorse decentrate, così ottenuto, pari all'13,16%, è stato a sua volta ridotto per tenere in debita considerazione la scopertura della pianta organica della Camera di Napoli.

Quest'ultima, a fronte di n.200 posizioni previste nel 2015 , presenta un organico in forza al

31.12.2015 pari a n. 75 unità con un tasso di scopertura pari al 62,00%.

Al fine di ridurre l'impatto sul fondo in modo "perequato", il tasso di riduzione iniziale del 13,16% è stato a sua volta ridotto del 62,00% arrivando ad una riduzione finale del' 5,00% (All.1).

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 € 861.019,00, il totale delle risorse variabili post decurtazioni ammontano ad € 161.475,61, pari a complessivi € 1.022.494,61.

Napoli, 30.05.2016

Il Segretario Generale
Avv. Mario Esti.