



Camera di Commercio  
Napoli

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE PER L'ANNO 2016 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 di contrattazione sottoscritta in data 20/02/2017.
<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 Reg. del Mercato - Componente Dirigente Area Programmazione e Affari Generali - Componente Dirigente Area Promozione - 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 , 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>E stato adottato il Piano della performance 2016 – 2018 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Determina Commissariale n. 122 del 25/10/2016.</p>

È stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2016 – 2018, 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 Anticorruzione.

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 per quanto attiene la pubblicazione del Piano della Performance 2016-2018 adottato con D.C. n. 122 del 25/10/2016

## 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 2016 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 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 € 00,00 fino a € 2.499 mensile;
- € 1,00 al giorno per chi maneggia da € 2.500 al € 3.999 mensile;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 4.000 mensile.

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 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. 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.

### **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, e n.140 del 30/11/2016 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 2016 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 attualmente 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 € 00,00 fino a € 2.499,00 mensili;
- € 1,00 al giorno per chi maneggia da € 2.500 ad € 3.999 mensili;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 4.000 mensili.

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**

L'erogazione dell'indennità in oggetto avverrà secondo i criteri individuati nel nuovo CCDI parte normativa e precisamente secondo quanto disposto nel relativo art. 10 punto 2:

2.a) Il compenso annuo lordo non può essere superiore a quanto stabilito dai C.C.N.L. tempo per tempo vigenti.

2.b) Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

• Responsabili di Unità Operativa Semplice e Complessa che non siano incaricati di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: la posizione di lavoro di "responsabile di U.O." è relativa alla struttura organizzativa dell'ente e alla sua articolazione in Servizi U.O.C. e Uffici U.O.S.:

2.c) L'indennità è erogata annualmente a patto che sussista la permanenza delle condizioni organizzative che hanno determinato l'attribuzione dei compiti che comportano specifiche responsabilità.

2.d) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui siano attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

2.e) L'indennità per specifiche responsabilità è erogata solo se la posizione è stata effettivamente ricoperta per almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed è ridotta proporzionalmente qualora la copertura della posizione sia part-time. In caso di presenza a full time per periodi superiori a 3 mesi ma inferiori a 12, l'indennità è ridotta proporzionalmente.

2.f) In caso di assenza del soggetto che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità, qualora tali compiti vengano temporaneamente e formalmente assegnati a personale che non ricopre già altri compiti che comportano specifica responsabilità (nel qual caso si applica quanto previsto al punto 2.d), al medesimo soggetto è corrisposto l'importo corrispondente al periodo di effettivo esercizio dei compiti assegnati.

2.g) L'importo dell'indennità, spettante ai Responsabili di U.O.C./U.O.S. risulta essere:

- Responsabile di Servizio (U.O.C) : € 2.500 lorde annue
- Responsabile di Ufficio (U.O.S) : € 2.000 lorde annue

Il valore massimo dell'indennità è fissato in ragione delle risorse annuali disponibili.

Le indennità ex. Art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 1999 vengono erogate anche nell'ipotesi in cui vengano individuati compiti e funzioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità relative a procedimenti particolarmente complessi e/o ad incarichi specifici formalmente attribuiti dal dirigente.

Tali procedimenti vengono individuati con Determinazione Segretariale d'intesa con i dirigenti interessati.

L'importo di tali indennità non può superare l'importo massimo di € 1.500,00 annue.

L'erogazione delle suddette indennità decorre dalla data di adozione del provvedimento dirigenziale di individuazione del dipendente responsabile dello specifico procedimento amministrativo individuato con determinazione segretariale.

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 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, 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 2016.



## **Relazione Tecnico Finanziaria al fondo risorse decentrate del personale non dirigente, della Camera di Commercio di Napoli - anno 2016**

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 2016.

Nel bilancio preventivo 2016 conto 321012, è stato previsto lo stanziamento di € 1.022.494,00 per finanziare il Fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente dell'anno 2016;

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;

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 e sono state consolidate, ai sensi delle circolari n. 8 e 20 della Ragioneria Generale dello Stato, le decurtazioni per un importo pari ad € 469.821,94( € 402.104,90 parte stabile + € 67.717,04 parte variabile);

**Visto** l'art. 1 comma 236 della l.n. 208/2015 in base al quale “ nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 124/2015, con particolare riferimento all'omogenizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”;

**Pertanto**, per ciascun anno a decorrere dal 2016, l'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2015 determinato secondo le indicazioni fornite con le circolari n. 8/2015 e n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013;

In particolare, per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, il MEF fa presente che la stessa “ andrà operata, sulla base del confronto tra il valore medio del personale in servizio nell'anno di riferimento ed il valore medio dei presenti nell'anno 2015. In particolare, i presenti al 31/12 dell'anno di riferimento scaturiranno dalla consistenza iniziale del personale all'1/01 alla quale andranno dedotte le unità per le quali è programmata la cessazione ed aggiunte quelle assumibili in base alla normativa vigente ( tra cui, ad esempio, quelle relative a facoltà assunzionali non esercitate e riferite ad annualità precedenti oggetto di proroga legislativa), salvo verifica finale dell'effettivo andamento”.

Definite le decurtazioni apportate nel fondo 2016, si è proceduto alla determinazione delle risorse stabili e variabili ai sensi delle normative vigenti in materia per un importo complessivo pari ad €

## 1.006.219,58

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.

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 2016**

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) -	€ 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) -	€ 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
<b>Unico importo consolidato (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.04)</b>	<b>€ 1.117.863,27</b>
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
Integrazione RIA + Assegni ad Personam personale cessato anno 2014	€ 33.077,46
<b>Totale risorse stabili al 2015</b>	€ 1.329.604,10
Decurtazione consolidata anno 2014 d.l. 78/2010 art. 9 comma 2bis	- € 469.821,94
<b>Totale risorse stabili ante decurtazione anno 2016</b>	<b>€ 859.782,16</b>
Riduzione da tetto fondo 2015	€ 3.166,75
Decurtazione D.lgs 165/2001 art. 6bis comma 2 (esternalizzazione anno 2016)	€ 41.272,40
Riduzioni per cessazione di personale	€ 16.765,75
<b>Totale risorse stabili anno 2016 post decurtazione</b>	<b>798.577,26</b>

<b>Risorse variabili Anno 2016</b>	
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 lettera d): concorso a premi (80% del 25 %)	€ 1.400,00
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 2015	€ 89.486,45
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 5: Attivazione di nuovi servizi e/o miglioramenti	€ 0,00
<b>Totale risorse variabili anno 2016</b>	<b>€ 223.524,45</b>
Riduzione da tetto fondo 2015	€ 823,11
Decurtazione D.lgs 165/2001 art. 6bis comma 2 (esternalizzazione anno 2016)	€ 10.727,60
Riduzioni per cessazione di personale	€ 4.331,42
<b>Totale risorse variabili anno 2016 post decurtazione</b>	<b>€ 207.642,32</b>

<b>Totale Generale Fondo Anno 2016</b>	<b>€ 1.006.219,58</b>
--	-----------------------

FONDO ANNO 2015	€ 1.022.494,00
TOTALE FONDO ANNO 2016 ANTE DECURTAZIONI	€ 1.083.306,61
DECURTAZIONE FONDO ANNO 2016 TETTO 2015	€ 3.989,86
Totale Fondo anno 2016 ricondotto all'anno 2015	€ 1.022.494,00
<b>Totale fondo post decurtazione anno 2016</b>	<b>€ 1.006.219,58</b>

## ANALISI DELLE POSTE CHE COSTITUISCONO IL FONDO 2016

Risorse decentrate stabili anno 2016

Sulla scorta del prospetto su rappresentato il totale complessivo delle risorse stabili anno 2016 ante decurtazioni ammonta ad € **859.782,16**

Risorse decentrate variabili anno 2016

Le risorse stabili anno 2016, 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 ( concorsi a premio) nella misura massima del 50%. Per la quantificazione delle risorse si è proceduto all'accertamento degli introiti avvenuti fino al 10.06.2016 per poi effettuare, sulla scorta degli stessi, una proiezione **prudenziale** degli incassi fino al 31.12.2016.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	€ 1.400,00
80% del 50% degli introiti annuali previsti ( € 7.000,00 ) 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 2015.

€ 89.486,45

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

Sulla scorta di quanto indicato nel suddetto prospetto contabile l'importo complessivo delle risorse stabili ante decurtazione ammonta ad € 859.782,16e delle risorse variabili ammonta ad €

223.524,45 pertanto il totale delle risorse stabili e variabili anno 2016 ante decurtazioni ammonta ad € 1.083.306,61

**Tenuto conto che :**

l'art. 1 comma 236 della l.n. 208/2015 stabilisce che “ nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 124/2015, con particolare riferimento all'omogenizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”;

La legge di stabilità 2016 prevede di apportare al fondo risorse così definito, le decurtazioni in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. 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%;

Pertanto la variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo e precisamente:

Dipendenti in servizio	1.1.2015	78
Dipendenti in servizio	31.12.2015	76
Valore Medio presenti anno 2015		77

Dipendenti in servizio	1.1.2016	73
Dipendenti in servizio	31.12.2016	78
Valore Medio presenti anno 2016		75,5

Variazione percentuale tra le due consistenze medie: % 1,95

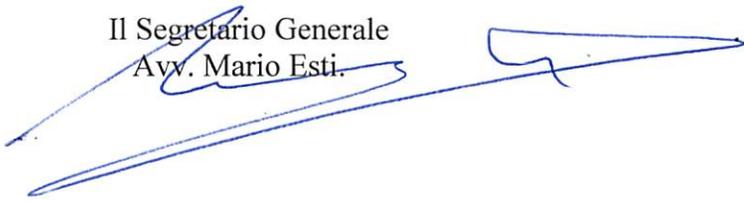
Tale riduzione, effettuata in maniera proporzionale, nella parte stabile ammonta ad € 16.765,75 e nella parte variabile ammonta ad € 4.331,42 per un importo totale di € 21.097,17.

In merito alle riduzioni operate sul fondo 2016 si rappresenta che lo stesso è stato ridotto di € 52.000,00 per esternalizzazione Albo Gestori Ambientali e Area Anagrafe Economica nella parte stabile del fondo. 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 suddette decurtazioni sono state calcolate moltiplicando il numero di unità effettivamente distolte dalle attività esternalizzate tenuto conto degli spostamenti avvenuti negli anni oggetto di monitoraggio, che viene determinato in un numero complessivo pari a 10 per il costo del salario accessorio medio di un dipendente di cat C, stimato in un valore medio pari ad € 5.200,00.

A seguito delle riduzioni su menzionate il totale delle risorse stabili post decurtazioni ammontano ad €

798.577,26 il totale delle risorse variabili ammontano ad € 207.642,32 determinando un fondo complessivo pari ad € 1.006.219,58.

Il Segretario Generale  
Avv. Mario Esti.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that extend across the text area.