

Di certo detti poteri non sono autonomi se il Comitato, consumando il potere decisionale dell'Ente in un singolo caso concreto, ha perfino indicato l'esatto importo da impegnare in ordine ad una data fattispecie (si pensi ad un contributo volontario dell'Ente a un soggetto che organizza una mostra o altra consimile iniziativa ricollegabile all'interesse camerale o delle categorie economiche): il Comitato dovrebbe solo stabilire criteri da osservarsi nell'attività contributiva concreta, esplicativi o aggiuntivi rispetto a quelli contenuti nel Tit. 8° del regolamento di contabilità.

Ove si proceda invero ad una lettura mirata dell'art.6 dello statuto, concernente le attribuzioni del Comitato di presidenza, non pare che così come quello esemplificativamente indicato siano in esso correttamente collocabili; a fronte della disposizione recata dal comma 5 dello stesso articolo - attributiva a detto organo della competenza residuale - va ricordata infatti la esclusione testuale (nello stesso comma) delle materie "riservate all'ambito di autonomia della dirigenza".

E' però da prendere atto che il regolamento di contabilità all'art. 57 attribuisce la competenza in tema di concessione di singoli contributi al Comitato di presidenza: una tale disposizione non appare in assonanza infatti con il ricordato principio della separazione, consacrato nell'art.10 dello statuto e con la sopravvenuta normativa.

Con l'art.45 del D.Lvo n.80 del 31 marzo 1998, sono state emanate in attuazione dell'art.11, c.4 della legge n.59/1997, disposizioni ulteriori al fine di assicurare il pieno rispetto della distinzione funzionale tra organi e dirigenza.

In particolare, con il comma 1 di detto articolo viene disposto che a decorrere dalla data dell'entrata in vigore dello stesso D.Lvo le disposizioni previgenti attributive ad organi di governo del potere di emanare atti di gestione "si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti".

Inoltre, l'art.1 del successivo D.Lvo n.387 del 29 ottobre 1998 ha stabilito che la deroga alle attribuzioni dei dirigenti può sussistere soltanto ove "espressamente" prevista da specifiche disposizioni legislative.

Alla luce della esposta sopravvenuta disciplina l'Unione è tenuta ad assicurare un corrispondente integrale adempimento, oltre ad espungere formalmente dal regolamento di contabilità le contrarie norme, benché inoperative.

8.4 L'attuazione della legge n.241/1990

Quanto alla osservazione di cui al precedente par. 2 lett. h) - mancata attuazione degli istituti introdotti dalla legge n.241/1990 - l'Ente ha precisato che sul versante della trasparenza dell'attività amministrativa va considerata la presenza di particolari discipline introdotte nel nuovo regolamento di contabilità deliberato il 29 aprile 1997, rivolte all'indicato obiettivo.

Ha ricordato al riguardo la disciplina generale del fondo intercamerale d'intervento e le disposizioni in materia di erogazioni a terzi di somme a titolo di contribuzione.

Secondo l'Ente, attuativo dei principi della L. n.241/1990 deve considerarsi anche un apposito regolamento del consiglio approvato dal Ministero dell'industria che disciplina la gestione del fondo di perequazione.

Quanto all'accesso ai documenti amministrativi, l'Ente ritiene non sussistano documenti classificabili nelle categorie sottraibili al diritto d'accesso, che del resto in qualche caso è stato esercitato con salvezza peraltro della normativa sulla privacy (L. n.675/1996), cui è stata data generale attuazione con la nomina dei vari responsabili dei trattamenti e con specifiche direttive sulla sicurezza.

9 Le risorse umane

9.1 Il personale in servizio

Nel periodo in esame la dotazione organica non ha registrato modifiche - rimanendo fissata in 91 unità - come emerge dalla tabella n.2, mentre la consistenza del personale in servizio è risultata ancora sottodimensionata, sebbene sia passata da 82 a 88 unità, ma solo per l'aumento da 9 a 15 delle unità di personale non di ruolo.

Permane pertanto il già rilevato addensamento del personale nelle qualifiche superiori - e in particolare con un'aliquota di dirigenti vicina al 12% - e ciò per effetto delle elevate qualificazioni professionali delle quali l'Ente continua a necessitare in relazione alla specifica natura delle sue attribuzioni.

Quanto all'evidenziato scostamento, questo risulta attenuato alla fine del 1998 in ordine ai quadri, ma è aumentato in ordine ai funzionari che sono meno del 35 % di quelli previsti e agli impiegati (-15,4%).

In tale contesto appare singolare che dopo oltre tre anni non sia stato completato il piano di assunzioni per 13 unità deliberato nel dicembre 1995.¹⁵

Ritiene la Corte che il perdurare dello scostamento potrebbe essere interpretato come sovradimensionamento - rispetto alle reali esigenze - della dotazione organica, che in tale presupposto andrebbe conseguentemente ridotta.

9.2 Il personale impiegatizio

Come già indicato nel precedente referto, il rapporto di lavoro del personale impiegatizio dell'Ente è stato disciplinato da apposito CCNL - sottoscritto, l'11 settembre 1995 dall'Ente e dalle organizzazioni sindacali¹⁶ avente durata quadriennale (1995 - 1998) per la parte normativa e triennale (1995 - 1997) per la parte economica.

In base a specifici rinvii del contratto nazionale sono stati sottoscritti dalle parti vari accordi aziendali e cioè in materia di premi, superminimi, buoni pasto, criteri generali per la progressione in carriera e da ultimo in ordine alle procedure per l'assunzione di personale.

Attesa la previsione statutaria (art.6, c.3) relativa alla competenza del Comitato di presidenza in tema di contratto collettivo di lavoro del personale, detti accordi aziendali sono stati sottoposti all'approvazione di detto organo.¹⁷

Per quanto attiene al biennio 1997-1998 il relativo contratto - sottoscritto il 6 marzo 1998 - ha previsto un aumento percentuale della retribuzione di ciascun livello dell' 8,1 %, ripartito nel 5 % dal 1 luglio 1997 e nel 3,1 % dal 1 ottobre 1998: da tale

¹⁵ Tale piano di assunzioni - che doveva essere realizzato nel 1996 (Del. n.195/95) - al 31 luglio 1999 presentava le seguenti risultanze: sono ancora in corso le prove selettive per l'assunzione di 4 unità del 1° livello; solo nel gennaio e nell'aprile del 1998 sono state assunte 4 delle 5 unità del II livello; il 5 novembre 1996 è stata assunta 1 delle 3 unità appartenenti al III livello e il 19 gennaio 1999 sono state assunte tre unità del V livello. I ritardi pare siano da riportare ma solo in parte alla durata della contrattazione integrativa concernente il sistema di selezione per le assunzioni a tempo indeterminato.

¹⁶ La previa autorizzazione governativa è contenuta nel DPCM 21 luglio 1995. L'art. 6 c.3 dello Statuto stabilisce peraltro che il Comitato di presidenza "dispone la stipula del contratto collettivo del personale".

¹⁷ Per l'ultimo di quelli innanzi indicati la deliberazione è stata assunta il 23 luglio 1998.

data l'arco della retribuzione complessiva è compreso tra 2,195 milioni mensili lordi (impiegato al VII livello) e 4,3 milioni per il quadro, con un incremento complessivo nel biennio di 180.262 lire lorde mensili e di lire 352.838, rispettivamente, per il più basso (VII) e il più elevato livello (quadro).

9.3 L'incentivo di professionalità

L'aspetto più innovativo di detto contratto è costituito dall'introduzione (nel sistema retributivo) dell'incentivo di professionalità (art.12, c.2) a decorrere dal 1° luglio 1999, sostitutivo dei generalizzati aumenti biennali del 4%.

Detto incentivo, corrisposto in cifra fissa¹⁸ ed avente periodicità biennale, è subordinato al verificarsi di un parametro collettivo, valevole per tutti, e di parametri individuali.

Il primo è costituito dal raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente, documentato in ciascun anno nel conto consuntivo dell'Ente stesso e verificato dal Comitato di presidenza con "specifica" delibera assunta in base al parere favorevole del Servizio per il controllo di gestione; in assenza del raggiungimento degli obiettivi complessivi è preclusa la corresponsione dell'incentivo di professionalità.

I parametri individuali sono costituiti dalla partecipazione nell'ambito dell'orario di servizio - e con riferimento al biennio precedente - a corsi formativi, nonchè da un numero di assenze annuali inferiore a 15 giorni ed infine dalla inesistenza di due o più provvedimenti disciplinari nel biennio.

La realizzazione della descritta innovazione normativa, finalizzata al coinvolgimento fattivo del personale per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, postula tre adempimenti essenziali sui quali si ritiene di richiamare l'attenzione dell'Ente. La documentazione di detto raggiungimento nel conto consuntivo comporta che essa non possa essere costituita da una mera attestazione, ma da una articolata dimostrazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, sebbene complessivamente considerati; e a tal fine pare opportuna una prioritaria determinazione di puntuali criteri da parte del Comitato, orientativi in ordine proprio al "complessivo" raggiungimento.

¹⁸ E' costituita da 84.198 lire mensili lorde per il più basso livello (VII), che diventano 158.400 per quello più elevato (quadri).

L'altro passaggio è costituito dal parere favorevole del Servizio per il controllo di gestione, che deve essere circostanziato e perciò fondato su una puntuale analisi delle modalità e del grado di perseguimento di ciascun obiettivo.

Da ciò discende una ulteriore motivazione in ordine al superamento della descritta fase sperimentale di detto Servizio e alla necessità che il medesimo sia quindi costituito a termini di statuto ed inizi ad operare a regime, nella consapevolezza che il mancato suo funzionamento potrebbe precludere al Comitato la pronuncia approvativa di sua competenza.

Da ultimo, siffatta pronuncia deve essere "specificata" e non, perciò, implicita.

Sebbene il contratto preveda la corresponsione di detto incentivo di professionalità a decorrere dal 1° luglio 1999 con riferimento al biennio precedente, l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi è stato ritualmente documentato per il 1997 e il 1998, ma solo a quest'ultimo anno ha fatto riferimento il Servizio per il controllo di gestione, istituito come già anticipato solo sul finire del 1997.

Il Comitato poi ha adottato la specifica delibera in data 6 luglio 1999.

La Corte sottolinea, da ultimo, l'eventualità che l'applicazione della esposta disciplina contrattuale - ove non integralmente osservata - possa in pratica far perdurare la corresponsione di trattamenti retributivi generalizzati, risultando in tal modo vulnerata la valida ed apprezzabile finalità perseguita con lo strumento contrattuale e cioè il rafforzamento del principio della meritocrazia.

In conclusione si ritiene di fare cenno ad una significativa peculiarità di detto incentivo di professionalità, introdotto con decorrenza 1° luglio 1999, sebbene lo strumento contrattuale istitutivo dello stesso incentivo riguardi la parte economica relativa al biennio 1997 - 98.

E' stabilito (art. 12, u.c.) che agli oneri connessi all'incentivo di professionalità si fa fronte con gli stanziamenti di bilancio, dall'Ente destinati alla retribuzione di anzianità (e cioè ai soppressi aumenti periodici biennali del 4%).

Non è però prefigurata una quantificazione finanziaria di detto incentivo, nè è indicato, per contro, l'ammontare dello stanziamento esistente per la cennata retribuzione di anzianità, sicché non è da escludere l'evenienza dell'insorgere d'una lievitazione di spesa.

In vista del riconoscimento del merito l'ente nel corso del biennio si è avvalso di specifici strumenti contrattuali.

Quanto al merito individuale, il super minimo (retribuzione individuale riassorbita con il passaggio di livello) è stato attribuito nel 1998 al 38% del personale sulla base d'un incremento permanente dei contenuti qualitativi della prestazione rispondente al livello di appartenenza.¹⁹

Solo nel 1998 è stato attribuito altresì, con un spesa complessiva di 14 milioni, il premio una-tantum, strumento di retribuzione individuale correlato al verificarsi di specifici eventi e di relativi risultati programmati in bilancio.

Quanto poi al premio di produttività di fine anno - la spesa complessiva è stata nel 1997 di 543,5 milioni e nel 1998 di 553,3 milioni - la corresponsione al personale non dirigente è regolata da due tipi di criteri, uno oggettivo (riferito alle assenze, ai ritardi, alle sanzioni disciplinari) e l'altro valutativo della prestazione (sotto il profilo della qualità, dei risultati, della flessibilità, dei comportamenti organizzativi).

9.4 La dirigenza

Per quanto attiene ai dirigenti, nel precedente referto fu evidenziato che con delibera dell'11 ottobre 1995 il Comitato di presidenza aveva "preso atto" dell'avvenuto rinnovo (in data 26 aprile 1995) del C.C.N.L. relativo ai dirigenti del settore commercio e ne aveva disposto l'attuazione nei confronti dei dirigenti dell'Ente, ai sensi dell'art.6, c.3 dello statuto (ove, peraltro, il trattamento economico e giuridico è stabilito che sia determinato "con riferimento ai criteri fissati dal C.C.N.L. del settore terziario, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative dell'Ente").

La Corte in tale sede rilevò inoltre che, sebbene dalla cennata delibera di recepimento dell'11 ottobre 1995 risultasse che l'onere complessivo di detto contratto avente validità quadriennale (1995 - 1998), limitata al biennio 1995-1996 per la parte retributiva - "era in linea con l'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993 e con le direttive governative per i benefici economici derivanti dai rinnovi contrattuali", tuttavia di ciò non fosse fornita analitica dimostrazione, a differenza di quanto praticato in sede di rinnovo contrattuale del personale non dirigente.

¹⁹ Affievolisce la valenza del merito, propria dell'istituto, l'impegno programmatico dell'Ente - risultante al punto 5 dell'accordo integrativo - di assegnare nel 1999 il superminimo individuale a non meno del 50% del personale a tempo indeterminato.

La stessa anomalia la Corte evidenziava in ordine alla delibera del 23 luglio 1997 n.142, dispositiva del recepimento del contratto stipulato tra Confcommercio e l'organizzazione sindacale per il rinnovo della parte economica del contratto relativamente al biennio 1997-1998, anche se in ordine al corrispondente accordo integrativo tra l'Ente e l'associazione sindacale dei dirigenti dell'Ente nella stessa delibera veniva disposto che il testo fosse trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica per la verifica della spesa e l'autorizzazione alla sottoscrizione.

In realtà detto schema di accordo integrativo fu dall'Ente sollecitamente (il 29.7.97) trasmesso al Dipartimento della funzione Pubblica con la richiesta di autorizzazione alla sottoscrizione ed altresì con la documentazione degli effetti di spesa conseguenti al recepimento del C.C.N.L. del settore commercio.

Successivamente il Dipartimento della funzione pubblica chiedeva ed otteneva dall'Ente chiarimenti su taluni punti e contestualmente interveniva il D.Lvo n.396/1997 che ha integrato l'art.73, c.5 del D.Lvo n.29/1993) - relativo alla disciplina speciale da applicarsi a taluni enti, tra i quali l'Unioncamere - stabilendo che nella stipula del C.C.N.L. l'Unione, così come gli altri enti considerati nell'art. 75, sia rappresentata dall'ARAN, fermo restando il potere d'indirizzo esercitato dai detti enti d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Per effetto di tale integrazione la intera documentazione fu trasferita dal predetto Dipartimento all'ARAN, che al riguardo, peraltro, nessuna determinazione ha adottato, rimanendo così sospesa per un lungo lasso di tempo la attuazione della delibera n.142 del 23 luglio 1997 relativa al rinnovo della parte economica del contratto dei dirigenti dell'Ente per il biennio 1997-98.

Tale situazione di attesa è stata superata solo di recente (in data 8 aprile 1999) autonomamente dall'Unione, stimolata da un intervento dell'Associazione interregionale dirigenti aziende commerciali - che rappresenta la totalità dei dirigenti dell'Ente - sollecitativo del superamento della descritta inerzia anche mediante la stesura di un protocollo d'intesa tra la stessa Associazione e l'Ente.

Con apposita delibera, in data 8 aprile 1999 infatti il Comitato ha delegato il Presidente a sottoscrivere il richiesto protocollo d'intesa, da notificare all'ARAN e ha disposto che venisse data piena attuazione al rinnovo dell'accordo contrattuale dei dirigenti per il 1997-98 in ordine agli aspetti economici.

A fondamento di detta delibera e del relativo protocollo d'intesa l'Ente e la predetta Associazione hanno ritenuto decisiva una pronuncia giurisdizionale del

Consiglio di Stato (la n.183 della VI^a Sezione in data 24 ottobre 1997, depositata il 20 febbraio 1998) emessa in relazione ad un contenzioso insorto a seguito della nomina di taluni dirigenti effettuata dall'Ente nel 1995.

In tale pronuncia il Consiglio di Stato, disattendendo il TAR Lazio, ha affermato che alla nomina dei dirigenti dell'Ente non è obbligatorio provvedere previo concorso selettivo stabilito nell'art. 28 del D.L.vo n.29/1993 e ciò in base a particolari disposizioni concernenti l'Unione (art.73 D.Lvo n.29/93, L. n.580/1993, legge n.266/1988 e statuto dell'Ente).

In particolare l'art.73 di detto D.Lvo al c.5 contiene un rinvio a determinate disposizioni dello stesso D.Lvo: all'art.2, c.2 -(natura giuridica del rapporto); all'art.9, c.2 (limiti derivanti dalla finanza pubblica agli incrementi del costo del lavoro) e all'art.65, c.3 (obbligo di comunicazione alla Funzione pubblica del costo annuo), tra le quali non figura l'art.28, che inoltre non fa parte del titolo 1° dello stesso D.Lvo, ai cui principi l'Ente è tenuto ad adeguare il proprio ordinamento.

Sulla base di tale puntualizzazione il C.S. ha assunto che per il resto valgono le specifiche discipline poste per l'Ente, dalle quali ha ritenuto di ricavare, per quanto attiene alla L. n.580/1993, che questa fa "chiaramente intendere che il legislatore nazionale ha voluto lasciar persistere, per i soli dipendenti Unioncamere, un regime differenziato, svincolato dal complesso delle disposizioni che, secondo il più volte citato decreto legislativo, regolano la materia"

Ha sostenuto poi che lo statuto dell'Ente, laddove all'art.6, c.3 prevede che il Comitato "nomina, su proposta del segretario generale, i dirigenti e i quadri intermedi", non si limita a disciplinare la fase successiva all'espletamento della selezione, ma svincola da procedure selettive la nomina dei dirigenti, lasciata alla proposta del segretario generale e al provvedimento formale del Comitato di presidenza e che il rapporto di lavoro dei dirigenti è retto da "disciplina squisitamente privatistica".

L'Ente in base all'impianto di tale pronuncia ha ritenuto quindi di concludere che essendo i dirigenti dell'Unione disciplinati dal C.C.N.L. dei dirigenti del terziario, il Comitato recepisce detto contratto e non stipula alcun contratto, insomma che non sussiste alcun obbligo di negoziazione presso l'ARAN per il recepimento del contratto e quindi neppure di quello integrativo, pervenendo poi ad affermare che la "ricostruzione del diritto positivo operata dalla decisione del Consiglio di Stato n.183/1998 sembra si possa ritenere di tale portata da ricomprendere nella formula

dell'art.73 del D.Lvo n.29/1993 - nel testo ora modificato dal D.Lvo 4-XI-1997, n.396 - i soli contratti del personale impiegatizio" (cfr. memoria approvata dal Comitato con delibera n.49 del 10 marzo 1998).²⁰

La Corte ritiene che se può aderirsi alla tesi sostenuta dal Consiglio di Stato - che cioè nei confronti dell'Unione non trova applicazione l'art.28 del D.Lvo n.29/1993 in quanto non richiamato nell'art.73 del D.Lvo medesimo - tuttavia non pare possa essere condiviso l'assunto che, essendo il rapporto di lavoro dei dirigenti dell'Ente retto da "disciplina squisitamente privatistica", l'accesso alla dirigenza è svincolato per ciò stesso da procedure selettive.

Ed invero, poichè l'Unione è amministrazione pubblica (ente pubblico non economico), trova necessaria applicazione ai fini dell'accesso alla dirigenza il precetto costituzionale relativo alla obbligatorietà del concorso (art.97).

D'altra parte, l'esonero concorsuale - che la medesima disciplina costituzionale prevede sia disposto da specifiche disposizioni di legge (e non sia quindi presunto) - non risulta contemplato nella materia in esame da alcuna fonte idonea e tale è quella che non solo espressamente contempla la deroga concorsuale ma altresì che contenga limiti atti a circoscrivere la discrezionalità dell'autorità sub-legislativa, eventualmente incaricata di individuare i casi di esoneri dal concorso, secondo l'autorevole insegnamento della giurisprudenza costituzionale in materia di riserva relativa di legge.

Ad avviso della Corte, perciò, sebbene non trovino applicazione nei confronti dell'Unione le specifiche procedure selettive previste dall'art.28 del D.Lvo n.29/1993, non può tuttavia prescindere da altre procedure (all'uopo autonomamente datesi dall'Ente).

In sostanza, la legislazione privatizzatrice del pubblico impiego, poichè ha introdotto nell'ordinamento quale regola generale la disciplina civilistica in materia di lavoro, sarebbe incostituzionale se per ciò stesso - e non in specifiche ipotesi - fosse ritenuta abolitiva delle procedure concorsuali.

Ciò significa che detta legislazione può essere configurata come derogativa, al limite, di tutte le disposizioni di legge preesistenti, tranne di quelle che si rapportano a puntuale riserva di legge prevista dalla Costituzione (e l'esonero concorsuale ne costituisce chiara previsione).

²⁰ Tale conclusione va riferita perciò alle osservazioni dalla Corte espresse nel precedente referto ed indicate nel par.2, lett.f) e g) del presente referto.

Le singole disposizioni introduttive della disciplina privatistica in settori del pubblico impiego, in assenza di puntuali norme disciplinatrici delle specifiche eccezioni alla regola concorsuale, vanno perciò applicate in senso conforme alla Costituzione - in base al noto canone della interpretazione adeguatrice - e quindi non possono essere ritenute derogative di una qualunque procedura selettiva.

Circa poi l'assunto dell'Ente che solo i contratti del personale impiegatizio ricadrebbero nell'area del D.L.vo n.29 del 1993, la Corte non ritiene di condividere tale tesi.

In base invero al rinvio, contenuto nell'art. 73, c.5 di detto D.Lvo n. 29/1993, all'art.9, c.2 dello stesso D.Lvo, non sembra ammissibile che l'incremento del costo del lavoro - complessivamente considerato e senza alcuna distinzione - sia soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi ed i vincoli di finanza pubblica se si tratta degli enti pubblici economici, ovvero delle aziende di pubblici servizi, ovvero ancora degli stessi enti indicati nell'art.73, c.5, ma non se si tratta dell'Unioncamere, per la quale detti vincoli opererebbero solo limitatamente al personale impiegatizio.

Ancor più ampie sono le riserve, se si considera il richiamo all'art.65, c.3 dello stesso D.Lvo n.29, laddove si stabilisce l'obbligo per tutti i cennati soggetti pubblici di comunicare al Dipartimento della funzione pubblica il costo annuo del personale "comunque utilizzato", come è quivi specificato.

A conclusione della rassegna delle vicende inerenti all'iter del contratto integrativo dei dirigenti dell'Ente per la parte economica relativa al 1997 e 1998, va sottolineato, in punto di fatto, che detto contratto ha comportato un aumento della spesa complessiva di 103,6 milioni (22,75 milioni per il 1997 e 80,85 milioni per il 1998), corrispondenti a +9,1% (l'aumento medio delle retribuzioni è stato del 7,6%).

10. **Costo del lavoro**

Sulla base dei dati trasmessi dall'Ente, a seguito di richiesta della Corte, nelle tabelle n.3 e 4 è esposta la spesa complessiva sostenuta per il personale unitamente al quadro delle retribuzioni medie delle varie categorie relativamente agli esercizi 1997 e 1998, (raffrontati con quelle del 1996).

TABELLA n. 3

SPESA COMPLESSIVA PER IL PERSONALE

in milioni di lire					
	1996	1997	%	1998	%
A) - Competenze fisse	4.893	5.272	7,7	5.770	9,4
- Incentivi	504	539	6,9	553	2,6
- Straordinario	485	431	-11,1	516	19,7
- Missioni (1)	406	441	8,6	710	61,0
TOTALE A)	6.288	6.683	6,3	7.549	13,0
B) - Contributi a carico Amm.ne	1.890	2.387	26,3	2.106	-11,8
TOTALE A)+B)	8.178	9.070	10,9	9.655	6,4
C) - Altre spese (2)	355	202	-43,1	487	141,1
D) - Quota TFR	499	499	0,0	551	10,4
TOTALE A)+B)+C)+D)	9.032	9.771	8,2	10.693	9,4
COSTO UNITARIO MEDIO:					
<u>A)+B)+C)+D)</u>	112	104	-7,1	113	8,7
N.medio unita' in servizio					
<u>A)+B)</u>	102	97	-4,9	102	5,2
N. medio unità in servizio					

(1) Non sono compresi i pagamenti per missioni con oneri a carico di specifici progetti, spesi sui rispettivi capitoli.

(2) Includono spese per: vestiario di servizio, accertamenti sanitari, concorsi, formazione, servizi sociali, personale distaccato presso l'Ente.

Il dato più significativo riguarda la lievitazione sia della spesa per competenze fisse (e assimilate) e contributive (A+B) sia del costo complessivo (A+B+C+D).

Quanto alle prime, l'aumento complessivo (1996-1998) del 17,3% si è ripartito in misura prevalente nel 1997, con il 10,9%, rispetto al 1998 (6,4%) e ciò specialmente a motivo dell'aumento del 26,3% della voce B (contributi), - che si è aggiunta all'aumento medio tra il 7 e l'8,6% delle altre voci di spese fisse - dovuto alle accresciute aliquote previste per la previdenza integrativa della dirigenza con effetto dall'anno precedente.

Se si ha riguardo al costo complessivo, l'incremento del 17,8% si ripartisce prevalentemente in senso inverso e cioè è maggiore nel 1998 che nel 1997 e ciò per la incidenza nel 1998 sulle "altre spese" di quella relativa al personale a tempo determinato, passato da 9 a 15 unità, come risulta dalla tabella n.3.

In relazione alle più significative spese, le competenze fisse risultano incrementate dell'8,7% in parte per l'applicazione del rinnovo contrattuale per il biennio 1997-98 e in parte per il parziale adeguamento della struttura, ancorchè limitata alla mobilità interna.

Avuto riguardo ai dati della tabella n.4, concernente le retribuzioni medie annue lorde riferite alle varie categorie, appare significativa la contrazione del dato nel 1997 (66,4 milioni), aumentato nel 1998 (72 milioni), ma non fino a raggiungere quello del 1996 (73,1 ml) e ciò per l'incidenza nel 1997 della retribuzione media relativa non già al personale di ruolo (sostanzialmente fisso), quanto al personale a tempo determinato, diminuita, nonostante l'aumento medio delle unità (ovviamente, con minore specializzazione).

L'incremento della retribuzione media del personale di ruolo nel 1998 è da rapportare prevalentemente alla componente dirigenziale, la cui retribuzione media è aumentata di quasi 11 milioni.

Tabella n.4

Retribuzioni medie annue lorde per categorie - Pagamenti per competenze fisse e variabili
(comprehensive di gettoni di presenza, premi e gratifica, buoni mensa)

(in milioni di lire)

	1996		1997			1998		
	N.	RETRIB. MEDIA	N.	RETRIB. MEDIA	Variazioni %	N.	RETRIB. MEDIA	Variazioni %
A) <u>PERSONALE DI RUOLO</u>								
Dirigenti	10,0	161,6	10,0	174,9	8,2	10,0	185,8	6,3
Quadri	9,0	92,6	7,0	85,3	-7,9	11,0	86,9	1,8
Livelli	54,0	57,8	53,0	56,4	-2,5	52,0	58,7	4,1
TOTALE A)	73,0	76,3	70,0	76,2	-0,1	73,0	80,3	5,5
B) <u>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</u>	7,5	41,8	24,0	37,8	-9,5	22,0	44,3	17,0
TOTALE GENERALE	80,5	73,1	94,0	66,4	-9,2	95,0	72,0	8,4

Per quanto attiene alle componenti variabili, va registrato un progressivo leggero incremento del loro totale (straordinario, superminimi, gratifiche e premio), passato dal 20,2% del monte retributivo complessivo del 1996 al 21,11% del 1997 e al 23,50% del 1998, per effetto specialmente dell'incremento del 60,8% delle spese per missioni e in minor misura degli straordinari (19,8%).

Attesa la rilevanza assunta dalla formazione, va sottolineato che tra le "altre spese" sono comprese 49,5 milioni (1997) e 44,6 milioni (1998), finalizzati alla realizzazione di vari interventi formativi (13 corsi di formazione nel 1997 e 10 nel 1998, con un coinvolgimento complessivo, nel primo anno, di 69 dipendenti e di 28 nel secondo).

Tale spesa è destinata ad espandersi in relazione all'incentivo di professionalità, che - come sottolineato nel precedente paragrafo 9.3 - è corrisposto sulla base, oltre che di un parametro collettivo, anche di tre parametri individuali, uno dei quali è costituito dalla partecipazione a corsi formativi, che tutti i dipendenti devono essere messi in grado di frequentare.

PARTE IV[^]

I principali andamenti gestori istituzionali

11. Premessa

Se si ha riguardo al volume finanziario degli interventi effettuati dall'Ente, quelli del fondo perequativo si configurano preminenti (assorbono quasi il 40% delle spese), mentre se si ha riguardo alle complessive altre spese qualificanti il ruolo dell'Ente, vanno considerate le spese per lo sviluppo del sistema o concorrenti agli obiettivi del sistema, anche se la relativa spesa si attesta nel 1997 sui 18 miliardi circa, (pari al 13,4% circa del totale, ma ad oltre il 41% della spesa corrente) e nel 1998 sui 14,6 miliardi (10,8% e 33,5%).

Questi ultimi interventi sono regolati da una specifica programmazione che l'Ente si dà, articolata in obiettivi strategici cui vengono finalizzati appositi progetti d'intervento.

Data la rilevanza qualitativa di dette spese, la rassegna delle medesime appare prioritaria.

Per tutte, ad ogni modo, si ritiene utile un rinvio all'analitica relazione di accompagnamento dell'Ente ai consuntivi.

Nell'unita tabella n.5 sono raggruppati i dati inerenti alle spese per attività istituzionali, tra le quali sono comprese anche quelle in conto capitale per immobilizzazioni finanziarie che esprimono un certo orientamento dell'ente a destinare ad investimenti quote crescenti di patrimonio.

TABELLA n. 5

SPESE PER ATTIVITA' ISTITUZIONALI

in milioni di lire

SEZIONI DI ATTIVITA'	1997		1998	
	Importo	Comp. %	Importo	Comp. %
TITOLO I - Spese correnti				
Sez. III) Programmi ed interventi per lo sviluppo del sistema				
- Programmi e progetti	10.352	13,2	7.022	8,0
- Interventi concorrenti e speciali	7.425	9,4	7.598	8,7
- Fondo intercamerale d'intervento	1.455	1,8	1.750	2,0
- Indis (Istituto nazionale della distribuzione)	969	1,2	955	1,1
- Quote associative	1.843	2,3	1.944	2,2
- Commissioni e comitati - (serv.continuativi al sist.cam.)	164	0,2	797	0,9
TOTALE (sez.III)	22.208	28,2	20.066	23,0
Sez. IV) Oneri non ripartibili				
- Rimborsi a Camere per entrate e proventi diversi	231	0,3	375	0,4
TOTALE (sez.IV)	231	0,3	375	0,4
TITOLO II - Spese in c/capitale				
- Immobilizzazioni finanziarie	4.568	5,8	2.572	2,9
TITOLO V - Contabilità speciali				
Cat.4^ - Fondo perequativo	51.687	65,7	64.276	73,6
TOTALE GENERALE	78.694	100,0	87.289	100,0