Al riguardo si deve rilevare come l'attuale ordinamento amministrativo dell'Ente, oltre a rispecchiare puntualmente e correttamente l'impostazione in materia di rilevazione contabile dei fatti di gestione disposta per le Camere di commercio con il D.m. 287/97, si conformi perfettamente ai principi e agli strumenti disciplinati per gli enti pubblici dalla sopra richiamata legge 280 del 1999, avendo l'Ente adottato dal 1998 un sistema di contabilità integrata (contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale), introdotto documenti di bilancio (stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa) di derivazione civilistica ed avendo dato evidenza, negli stessi documenti finanziari, alle disposizioni in materia di assegnazione di *budget* alle unità previsionali di base facenti riferimento, all'interno dell'Ente, alle singole aree dirigenziali.

Si prende atto delle modifiche apportate agli schemi di preventivo e di rendiconto finanziario, attraverso le quali l'Ente, come richiamato nel precedente referto, ha correttamente allocato la gestione di cassa di tutti i pregressi crediti e residui attivi e di tutti i pregressi debiti e residui passivi in due distinte voci, al di fuori della gestione di competenza.

Nel precedente referto era stato inoltre posto in risalto come nell'ordinamento contabile dell'Ente continui a mancare un'appropriata statuizione che valga a correlare le situazioni creditorie e debitorie a puntuali atti costitutivi di obbligazioni giuridiche ed a consentire da parte del Collegio dei Revisori il puntuale riscontro della corretta collocazione dei crediti e dei debiti, e ciò anche al fine della veritiera rappresentazione delle risultanze patrimoniali, delle quali essi costituiscono, a differenza dei residui (collocati tra i conti d'ordine), una significativa componente.

Tale osservazione era suffragata dalla pressoché puntuale coincidenza tra gli accertamenti ed i crediti da una parte e gli impegni ed i debiti dall'altra.

In proposito l'Ente, con una relazione tecnica allegata alla delibera del Consiglio n.16 del 29 maggio 2002 di riaccertamento dei residui alla data del 31.12.2000, ha illustrato in modo puntuale la metodologia delle verifiche eseguite sui singoli documenti e provvedimenti di entrata e di spesa, nonché sui singoli contratti in essere al fine di consentire l'accertamento a fine esercizio dell'esistenza, a fronte degli stessi documenti, di prestazioni e controprestazioni rese, e conseguentemente una definizione certa tanto dei crediti e dei debiti da iscrivere rispettivamente nelle attività e nelle passività dello stato patrimoniale, quanto dei residui attivi e passivi da collocare nei conti d'ordine del bilancio d'esercizio, con il che deve ritenersi soddisfatta l'esigenza rappresentata dalla Corte.

Capitolo III

La struttura amministrativa e le risorse umane

Sommario: 3.1. La struttura amministrativa: l'organigramma. - 3.2. Il Segretario generale. - 3.3. La pianta organica e il personale in servizio. - 3.4. Il nuovo contratto collettivo di lavoro del personale dipendente per il quadriennio 1999-2002. - 3.5. La disciplina della dirigenza. - 3.5.1. La disciplina normativa. - 3.5.2. La disciplina retributiva contrattuale della dirigenza. – 3.5.3. Ricognizione di valutazioni critiche del precedente referto. - 3.6. Il costo del lavoro. - 3.7. Le strutture interne funzionali alle finalità istituzionali dell'Unioncamere. - 3.7.1. Il Centro Studi: rinvio. - 3.7.2. L'INDIS: rinvio. - 3.7.3. L'Istituto G. Tagliacarne: rinvio. - 3.8. I controlli interni.

3.1. La struttura amministrativa: l'organigramma.

Nel biennio di riferimento si segnala un intervento rilevante sul piano dell'assetto organizzativo dell'ente, costituito dall'articolazione della struttura organizzativa dell'Ente in distinte *aree di attività*, affidate alla responsabilità di dirigenti. In particolare, con deliberazione del Comitato di Presidenza del 3 ottobre 2001 l'anzidetta struttura è stata articolata sulla base delle seguenti esigenze:

- costituire un punto di riferimento per l'organizzazione e la gestione unitaria delle risorse umane e finanziarie dell'ente, nonché per l'assistenza legale;
- poter disporre di un presidio per l'analisi economica e dei mercati, in particolare nei settori del lavoro, del raccordo con istituzioni e organismi culturali e della comunicazione;
- assicurare e sviluppare la coerenza delle politiche delle camere di commercio per la competitività dei sistemi economici locali;
- supportare i processi riorganizzativi delle Camere di commercio e delle loro reti e articolazioni;
- disporre di una struttura di coordinamento per le convenzioni internazionali che interessano l'attività camerale, nonché per la contrattualistica.

Sulla base di tali esigenze, partendo dalle aree funzionali per come erano state definite nel 1995, l'Ente ha proceduto ad una revisione delle responsabilità dirigenziali, giungendo, con successivo provvedimento del Segretario generale, alla puntuale definizione

dei contenuti operativi e funzionali delle aree di competenza di ciascun dirigente, e della relativa assegnazione di risorse umane.

Il provvedimento del Segretario generale ha, inoltre, introdotto le *unità di staff* e le *unità di progetto*, facenti capo alla segreteria generale ed alla presidenza.

Nel novembre del 2001 è stata poi data attuazione alla previsione statutaria (art.6, co.2, lettera d) che conferisce potere regolamentare al Comitato di Presidenza, con l'emanazione del *Regolamento di organizzazione degli uffici*, di cui si è detto (§2.5.1).

3.2. Il Segretario generale.

All'apice dell'amministrazione dell'Unione è il Segretario generale, cui competono poteri di coordinamento, verifica e controllo dell'attività dei dirigenti (art. 9 Statuto, comma 1)[12].

A termini di regolamento di organizzazione, il Segretario generale è il responsabile della complessiva attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dal Consiglio e dal Comitato di presidenza; a tal fine egli sovrintende alla gestione operativa dell'Ente nel suo complesso, garantendo l'unitarietà ed il coordinamento dell'azione amministrativa, e a lui risponde la dirigenza nell'esercizio delle funzioni assegnate (art. 13, comma 1, Statuto).

Egli, in particolare:

- cura il processo di traduzione delle linee d'indirizzo espresse dal Consiglio e dal Comitato di presidenza in obiettivi, piani e programmi di attività e ne affida la gestione ai dirigenti delle aree;
- opera per favorire lo sviluppo dell'Unioncamere con ogni intervento di carattere organizzativo e gestionale necessario al fine di garantire la piena funzionalità e la maggiore efficienza dell'Ente;
- stabilisce, nell'ambito del *budget* complessivo definito dal Comitato di presidenza, il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale;
- utilizza strumenti di analisi e indicatori desunti dall'attività dell'Ente per osservare, controllare e valutare gli stadi di avanzamento della gestione e delle attività;
- esercita i poteri di spesa nei limiti delle previsioni dei singoli programmi approvati dagli organi collegiali, fissando i limiti di valore della spesa per i dirigenti delle aree;
- sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività;

[12] Nell'arco temporale del biennio 2001-2002, qui considerato, si è verificata una duplice successione nella carica: alla nomina del nuovo Segretario generale nel febbraio 2001 ha fatto seguito la sua sostituzione per dimissioni, accettate dal Consiglio dell'Ente, con altro dirigente già vice Segretario generale vicario.

- esercita con proprio atto, in caso di inerzia e previa contestazione, potere sostitutivo su specifiche materie nei riguardi dei dirigenti;
- determina le linee generali della gestione del personale e cura e gestisce i rapporti sindacali;
- sottoscrive i contratti individuali di lavoro;
- esercita le funzioni a rilevanza esterna per assicurare l'adeguamento dell'attività dell'Unioncamere all'evoluzione del contesto istituzionale ed economico (art. 13, comma 2, reg.);
- può nominare un vice Segretario generale incaricato di svolgere le funzioni vicarie in caso di propria assenza o impedimento prolungati. Tale nomina è comunicata agli organi collegiali (ivi, comma 4);
- svolge inoltre ogni altra attività necessaria a coadiuvare il processo decisionale degli organi collegiali e la trasparenza dell'attività amministrativa, partecipando alle riunioni degli organi dell'Ente e comunicando alle strutture partecipate gli indirizzi degli organi (ivi, comma 3).

Come attestato dal Nucleo di valutazione, il Segretario generale, in conformità agli obiettivi assegnati, ha tempestivamente conferito a tutti i dirigenti gli obiettivi individuali e fissato i limiti di valore per le spese dei dirigenti.

Con ordine di servizio n.2/2002 il Segretario generale ha stabilito alcune regole per il funzionamento dell'Ufficio per il controllo di gestione, formulando altresì apposite "schede-budget" che le varie Aree hanno poi utilizzato per la programmazione e la rendicontazione delle rispettive attività.

Nel biennio in questione egli ha sempre tenuto informati gli organi collegiali sulla gestione dell'Ente (in materia di CCNL del personale, di gestione del Fondo perequativo e del Fondo intercamerale, sullo stato di attuazione dei progetti ecc.).

Nel 2002, in particolare, rispetto all'obiettivo di un numero minimo di n.4 riunioni collegiali di *board* con i dirigenti, ha tenuto n.20 riunioni, durante le quali sono stati messi a punto programmi, progetti ed iniziative per la realizzazione degli obiettivi Unioncamere e del sistema camerale in genere.

Come si è già anticipato (cap. II, § 2.2), l'Assemblea, nella seduta del 24 giugno 2003, ha deliberato una modifica dello Statuto dell'Ente aggiungendo all'articolo 9 ("Segretario generale") un terzo comma formulato nel senso che "il Segretario generale, per un miglior coordinamento delle attività del sistema camerale, può costituire un organismo consultivo composto dai segretari generali delle Camere di commercio e delle Unioni regionali".

In attesa e con riserva di verificarne l'effettiva costituzione e le modalità del suo funzionamento, non può qui che riconoscersi alla nuova disposizione statutaria sui poteri del Segretario generale la sua indubbia convergenza nella linea direzionale di sviluppo del ruolo dell'Ente nell'ambito del sistema camerale perseguita a partire dal luglio 2001, con l'avvio di un'estesa rivisitazione della struttura amministrativa e con la conseguente adozione di una serie di misure che ne hanno investito strumenti ed istituti (si pensi all'adozione del regolamento di organizzazione degli uffici ed al riassetto dei controlli interni), nonché il ruolo del Segretario generale, del quale è stata rafforzata la centralità e la funzionalità al sistema camerale.

3.3. La pianta organica ed il personale in servizio.

Il ruolo organico dell'Unione prevede n.11 unità di personale dirigenziale, n.12 unità di quadri, n.29 unità di funzionari (livelli I e II) e n.39 unità di impiegati (livelli III-VII), per un totale di n.91 unità.

Il quadro della consistenza effettiva si presentava, rispettivamente al 31 dicembre 2000 ed al 31 dicembre 2002, come dal seguente prospetto, nel quale sono ricomprese le unità di personale a tempo determinato.

tabella n. 3

DOTAZIONE ORGANICA E CONSISTENZA DEL PERSONALE

Tipologie del personale	Personale previsto dal vigente ruolo organico	Personale effettivo in servizio al 31 dicembre 2000	Personale effettivo in servizio al 31 dicembre 2002
Dirigenti (*)	11	8	7
Quadri	12	10	11
Funzionari (1°e2° liv.)	29	20	20
Impiegati (3°e7° liv.)	39	37	38
totale	**91**	**75**	**76**
a tempo determinato	0	16	10
totale generale	**91**	**91**	**86**

(*) compreso il posto di Segretario generale.

A fronte della immutata dimensione della pianta organica, composta da 91 unità, la consistenza del personale, al 31 dicembre 2002 si presentava, dunque, sottodimensionata del 16,5%: l'Ente vi ha sopperito con l'utilizzo di personale a tempo determinato o distaccato, così come previsto dagli artt. 6 e 20 del CCNL, in misura sostanzialmente pari alle unità mancanti.

Il rapporto dirigenti-personale era al 31 dicembre 2002 del 10,1% (del 12% al 31.12.2000), a fronte del 13,75% della dotazione organica.

3.4. Il nuovo contratto collettivo di lavoro del personale dipendente per il quadriennio 1999-2002.

3.4.1. Nel precedente referto la Corte non aveva mancato di evidenziare la vischiosità del procedimento di definizione del contratto collettivo valido per il personale dipendente dell'Unione, procedimento affidato dal d.lgs. n.396/1997 all'ARAN, ma che presuppone un atto d'indirizzo del Comitato di presidenza da comunicare al Dipartimento per la funzione pubblica e sulla base del quale la stessa ARAN apre il tavolo delle trattative.

Ne è conseguito un abnorme ritardo[13] nella conclusione del contratto relativo al quadriennio 1999-2002 per la parte normativa e per il biennio 1999-2000 per la parte economica, contratto per il quale soltanto il 16 maggio 2000 è intervenuto il menzionato atto d'indirizzo.

Le successive trattative tra ARAN, Funzione pubblica e Unione portavano, in data 6 giugno 2002, alla formulazione di un'ipotesi di accordo sulla quale in data 2 luglio 2002 interveniva il parere favorevole del Comitato di Presidenza dell'Unione e in data 16 dicembre 2002 quello del Ministero dell'economia e delle finanze, seguiti dalla valutazione positiva resa in data 5 febbraio 2003 dal Ministro per la funzione pubblica ai sensi dell'art. 47, comma 3, e dell'art. 70, comma 4, del d. lgs. n.165/2001.

E' quindi intervenuta la certificazione positiva di "compatibilità della spesa" da parte della Corte dei conti[14], a seguito della quale, in data 4 marzo 2003, dunque ben oltre il quadriennio di riferimento, il contratto è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle organizzazioni sindacali nazionali.

Sul piano procedimentale, anzitutto, la Corte deve in questa sede riaffermare quanto rilevato in sede di SS.RR. in ordine alla patologia di una "contrattazione che,

---

[13] Anche le OO.SS. hanno presentato tardivamente, a metà ottobre 2000, la loro piattaforma, contribuendo al ritardo complessivo della procedura.

[14] Con deliberazione delle Sezioni Riunite in sede di controllo n.15/CONTR/CL/03 del 26 febbraio 2003.

svolgendosi per successive approssimazioni, giunge a tornata contrattuale chiusa", con negative ripercussioni sul rispetto dei principi di contabilità, di ordine economico-finanziario e di ordinata gestione del bilancio, pervenendosi all'utilizzo di risorse teoricamente di competenza di esercizi precedenti, senza dire delle spinte inflazionistiche determinate dal cumulo degli aumenti derivanti dal nuovo contratto con quelli propri dell'esercizio corrente.

A ciò aggiungasi la peculiarità di un contratto che riguarda un periodo di riferimento diverso dal quadriennio del restante pubblico impiego; nell'ambito del quadriennio di riferimento (1999-2002), infatti, viene coperto un triennio (1999-2001) relativo alla precedente tornata contrattuale del pubblico impiego ed un anno (2002) relativo alla nuova tornata contrattuale, con in più la previsione di un biennio economico (1999-2000) che si pone a cavallo tra due bienni economici della passata tornata contrattuale del pubblico impiego [15].

Nel merito, è rimarchevole l'intento, dichiaratamente perseguito dai negoziatori e recepito nel contratto, di modulare quest'ultimo in modo da includervi *forme flessibili del rapporto di lavoro* che, nonostante il loro carattere di sperimentalità, offrono all'Ente ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il *superamento del ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative* nell'espletamento delle attività istituzionali, coerentemente con la nuova disciplina del lavoro poi tradotta nella legge 14.02.2003 n.30 (c.d. legge Biagi).

Il contratto, pertanto, disciplina il *rapporto di lavoro a tempo parziale*[16], i *contratti di lavoro temporaneo* secondo la disciplina dettata dalla legge n.196/1997[17]. Una terza forma di lavoro flessibile cui l'Ente può ricorrere è quella del *contratto di formazione e lavoro*, a termini del quale nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, Unioncamere può stipulare contratti di formazione e nel rispetto della relativa disciplina

---

[15] Al riguardo le SS.RR. della Corte, nella richiamata deliberazione n.15/2003, hanno ulteriormente osservato che "una rigida applicazione dell'accordo sulla politica dei redditi del luglio 1993, il quale prevede una periodicità quadriennale per i rinnovi giuridici ed una biennale per quelli economici, ha condotto nella fattispecie ad un procedimento negoziale totalmente disallineato rispetto alle procedure negoziali in corso per gli altri comparti di contrattazione" e che pertanto "disattende le esigenze di coordinamento e programmazione nella contrattazione nazionale"; talché "sarebbe auspicabile per l'immediato futuro, anche al fine di evitare ricadute negative in termini di compatibilità economica, un riallineamento temporale delle procedure negoziali dell'Unioncamere alla periodicità temporale seguita per i rinnovi contrattuali del resto del pubblico impiego".

[16] Nel limite del 20% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascun livello e categoria, sia mediante l'assunzione di personale nel rispetto delle vigenti disposizioni, sia mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati previa espressa rinuncia all'incarico ricoperto, ed anche in modo automatico decorsi sessanta giorni dalla richiesta. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

[17] Per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario, o ancora per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'assetto organizzativo di Unioncamere, oltre che in altre eccezionali ipotesi distintamente previste dalla menzionata disposizione.

generale (art. 3 d.l. 30 ottobre 1984 n. 726 e successive integrazioni), purché non abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale per le stesse e professionalità della richiesta.

Rileva, infine, la disciplina del *telelavoro domiciliare* nel rispetto della previsione normativa generale (art. 3 del d.p.r. 8 marzo 1999 n.70).

3.4.2. In materia retributiva il nuovo contratto collettivo lascia sostanzialmente inalterata la natura di istituti (quali la quattordicesima mensilità ecc.) recepiti dall'impianto normativo del precedente contratto.

Nella previsione dell'art. 54 la struttura della retribuzione si compone dello *stipendio tabellare,* corrispondente alla categoria ed al livello di appartenenza, e delle seguenti ulteriori voci:

- *indennità di contingenza*, nei valori in atto;
- *13^ e 14^ mensilità*, quest'ultima costituita di tutte le voci retributive spettanti nel mese di giugno (art. 56);
- *retribuzione individuale di anzianità*;
- *superminimi* (art. 61);
- *indennità di funzione ai quadri intermedi*;
- *incentivo di professionalità* (art. 61);
- *compensi per lavoro straordinario*;
- *compensi incentivanti e simili.*

L'art. 61, in particolare, conferma gli istituti economici, già inclusi nei CCNL del 1995 e del 1998, costituiti dall'incentivo di professionalità ex art. 12, comma 2, CCNL 1995 come modificato dall'art, 2 CCNL 1998, dall'indennità di funzione dei quadri intermedi ex art. 3 CCNL 1995, dall'indennità di funzione ex art. 6 CCNL 1998 e dal gradino di retribuzione ex art. 2, comma 6, CCNL 1995.

3.4.3. Si dà atto della precisazione dell'Ente che gli oneri ricadenti nei decorsi esercizi (1999-2001), pari ad Euro 141.100, trovano appropriata copertura tra i residui passivi esistenti al 31 dicembre 2001, in quanto appositamente destinati alla copertura degli oneri del rinnovo contrattuale, mentre per quelli relativi all'esercizio 2002, pari a 133.000 euro, l'Ente ha proceduto all'integrazione dello stanziamento del cap. 2001 per 72.100 euro e del cap. 2002 per 60.900 euro.

3.5. La disciplina della dirigenza.

3.5.1. La disciplina normativa.

Alla dirigenza è attribuita la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'Ente. A tal fine essa è titolare di autonomi poteri d'impiego delle risorse e di controllo e risponde della gestione e dei relativi risultati (art. 10 Statuto, comma 1).

Il rapporto di lavoro dei dirigenti è disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti di imprese commerciali, dei servizi e del terziario e dai contratti individuali.

Fino al 1999 è rimasto in vigore il contratto integrativo relativo al biennio 1990-91, approvato con DPCM del 22 dicembre 1993; successivamente sono stati applicati correttivi stipendiali senza ulteriori negoziazioni, sempre nei limiti di spesa fissati per il settore pubblico.

3.5.2. La disciplina retributiva contrattuale della dirigenza.

Fino al 2000 la retribuzione dirigenziale dell'Ente è stata disciplinata, come più sopra specificato, dal CCNL dei dirigenti del terziario approvato con DPCM del 22.12.1993 e si articolava nella retribuzione contrattuale, in un assegno personale non assorbibile (APNA) o superminimo individuale, in una gratifica di risultato di fine anno, oltre agli eventuali aumenti contrattuali.

Il nuovo CCNL dei dirigenti del terziario approvato con DPCM del dicembre 1999 e pubblicato nell'agosto 2000, ha definito per la prima volta la specifica articolazione della retribuzione dei dirigenti nella seguente:

a) retribuzione contrattuale;

b) assegno personale non assorbibile (APNA), detto anche superminimo individuale;

c) retribuzione di posizione;

d) retribuzione di risultato e produttività.

L'Ente, nell'intento di disciplinare il finanziamento della voce aggiuntiva prevista nel nuovo CCNL relativa alla retribuzione di posizione senza ulteriori oneri finanziari, intende procedere, a termini di regolamento di organizzazione, alla "pesatura ponderata" delle posizioni dirigenziali, utilizzando per il finanziamento di tale voce retributiva fino al 60% della gratifica (retribuzione di risultato).

La spesa per le retribuzioni dirigenziali per gli anni 2001 e 2002 è riassunta nella tabella n.4, dove si evidenzia una diminuzione nella spesa complessiva, riconducibile alla diminuzione del numero dei dirigenti in servizio, frutto della dinamica incrociata tra decremento dello stipendio base, che diminuisce il suo peso percentuale sul totale della spesa, e l'aumento di incidenza del premio di produttività.

tabella n. 4

ARTICOLAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DIRIGENZIALE ED AMMONTARE DELLA RELATIVA SPESA PER IL 2001-2002

VOCI RETRIBUTIVE	2001	2002
Stipendio base	626.554 (64.65%)	508.319 (59,32%)
APNA (c.d. superminimo)	170.882 (17,63%)	159.359 (18,59%)
Contratto integrativo 1990-91	50.378 (5,20%)	48.353 (5,64%)
Premio di produttività	121.367 (12,52%)	140.915 (16,45%)
totale	**969.121 (100%)**	**856.946 (100%)**

3.5.3. Ricognizione di valutazioni critiche del precedente referto.

Nella parte VI della Relazione sugli esercizi 1999 e 2000 dedicata alle considerazioni di sintesi, la Corte, richiamando la tabella ed alcune considerazioni svolte alle pagine 48 e 49, ebbe a sottolineare come l'Ente nel biennio anzidetto avesse corrisposto ai propri dirigenti, ai fini del riconoscimento del merito, un importo aggiuntivo rispetto alla retribuzione tabellare, pari al 43% della complessiva retribuzione.

Con nota n.2001/03639/zpp del 7 gennaio 2002 la Procura Regionale della Corte dei conti per il Lazio ha assunto un'iniziativa di accertamento di eventuale danno erariale derivante da tale importo aggiuntivo, danno derivante dalla mancata fissazione degli obiettivi da raggiungere.

Al riguardo l'Ente con apposita relazione, ha precisato che nel biennio in questione (1999-2000) la retribuzione dei dirigenti dell'Ente continuava ad essere disciplinata dal CCNL approvato con DPCM del 1993, per cui le voci retributive continuavano ad essere quelle della retribuzione contrattuale, dell'assegno personale non assorbibile (APNA) o

superminimo individuale e della gratifica di risultato di fine anno, oltre agli eventuali aumenti contrattuali.

tabella n. 5

ARTICOLAZIONE DEL TRATTAMENTO DIRIGENZIALE
NELLE VOCI RETRIBUTIVE VIGENTI NEL BIENNIO 1999-2000

VOCI	1999	2000
Stipendio base (*)	1.033,67 (57,19%)	1.019,90 (56,38%)
APNA (c.d. superminimo)	405,01 (22,41%)	431,17 (23,83%)
Contratto integrativo 1990-91 (**)	142,57 (7,89%)	131,83 (7,29%)
Premio di produttività	226,10 (12,51%)	226,08 (12,50%)
TOTALE	**1.807,35 (100%)**	**1.808,98 (100%)**

(*) costituito dal CCNL + scatti di anzianità
(**) e non "retribuzione di posizione", come specificato nell'analoga tabella riportata nella precedente Relazione.

Si sottolinea, inoltre – come già segnalato nei §§ 3.5.1. e 3.5.2. - che nel medesimo contesto temporale l'Ente si è attivato perché la nuova voce retributiva costituita dalla "retribuzione di posizione"[18] - la quale non è ancora operante - non comporti aggravi finanziari al momento in cui entrerà in vigore; a tal fine, si renderà necessario procedere, a termini di regolamento di organizzazione, alla "pesatura ponderata" delle posizioni dirigenziali, facendo in modo che la retribuzione di posizione si compensi con il premio di produttività (*alias* gratifica di fine anno), sì da riequilibrare il *budget* stanziato per le retribuzioni dei dirigenti.

3.6. Il costo del lavoro.

Nell'allegata tabella n.6 è riportato il costo complessivo sostenuto dall'Ente per il personale in ciascuno dei due anni considerati, raffrontati con quelli del precedente anno 2000.

[18] Si differenzia dalla retribuzione contrattuale per il fatto che viene corrisposta al dirigente finché ricopre tale posizione e non ha pertanto carattere permanente.

tabella n. 6

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE

(in migliaia di euro)

	2000	2001	%	2002	%
A) competenze fisse	2.904	2.452	-15,6	2.433	-0,8
incentivi	311	360	15,8	388	7,8
straordinario	247	230	-6,9	248	7,8
missioni	457	405	-11,4	418	3,2
Totale A)	**3.919**	**3.447**	**-12**	**3.487**	**1,2**
B) contributi a carico Amm.ne	1.037	1.018	-1,8	915	-10,1
Totale A) + B)	**4.956**	**4.465**	**-9,9**	**4.402**	**-1,4**
C) altre spese	491	391	-20,4	494	26,3
D) quota TFR	291	314	7,9	303	-3,5
Totale A) + B) + C) +D)	**5.738**	**5.170**	**-9.9**	**5.199**	**0,6**

Nel loro ammontare complessivo i dati evidenziano un decremento del costo del lavoro nell'esercizio 2001 del 9,9% ed un incremento nell'esercizio 2002 dello 0,6% rispetto all'esercizio 2001, con una più spiccata incidenza della voce relativa alle competenze fisse, diminuita del 12 % nel 2001 rispetto al 2000; tale voce risulta poi aumentata del 1,2% nel 2002 rispetto al 2001.

Tali mutamenti sono dovuti ad una costante riduzione degli oneri fissi nel biennio e a una dinamica diversa per oneri variabili come incentivi, missioni e straordinario. Su queste voci si deve rilevare da un lato che gli oneri di missione sono direttamente proporzionali alla esigenza delle camere di commercio di svolgere sul territorio – spesso a livello regionale – riunioni di coordinamento con il contributo del personale dell'Unione nazionale; lo straordinario, invece, serve a supplire in parte ai vincoli posti alle assunzioni dalle manovre di finanza pubblica, nonostante l'Unioncamere non derivi dal bilancio statale le proprie risorse.

La spesa per la formazione si è mantenuta costantemente superiore all'1% del monte retributivo: ciò è da correlare all'orientamento dell'Ente di favorire, come del resto

nel più recente passato, la crescita di professionalità del personale (lo stesso discorso vale per la voce "incentivi", cresciuta rispettivamente del 15,8% e del 7,8%).

Costante si è mantenuto per contro il dato medio pro capite relativo alle spese fisse ed ai contributi previdenziali, passati dai 100 milioni di lire del 2000, pari ad euro 51,6 mila circa, ai 53 mila euro del 2002, con una evidente, diversa incidenza delle varie categorie di personale, come emerge dall'allegata tabella n.7.

tabella n. 7

RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE PER CATEGORIE

(al netto degli oneri previdenziali)

Pagamenti per competenze fisse e variabili, comprensive di indennità, gettoni, premi, gratifica e buoni mensa

(in migliaia di euro)

TIPOLOGIE DI PERSONALE	2000	2001	2002
DIRIGENTI	103,1	125,0	122,4
QUADRI	48,2	48,0	48,8
LIVELLI	32,1	31,9	33,6
TOTALE	**41,8**	**42,5**	**44,0**
PERSONALE A TEMPO DET.TO	46,8	47,1	65,8
TOTALE GENERALE	**42,5**	**42,8**	**44,5**

N.B. I dati si riferiscono al personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno.

Dalla tabella n.7 è dato rilevare come la retribuzione media annua del personale dirigente si sia mediamente attestata in misura più che doppia di quella dei quadri (dal 214% del 2000 al 250% del 2002) e più che tripla rispetto a quella dei livelli (dal 321% del 2000 al 364% del 2002).

3.7. Le strutture interne funzionali alle finalità istituzionali dell'Unioncamere.

Il perseguimento dei fini istituzionali dell'Unione è reso possibile da una struttura organizzativa che si articola in unità operative autonome, dotate di un proprio *budget* e di una propria organizzazione idonea a realizzare gli obiettivi indicati dall'assemblea dell'Unione ed i singoli progetti approvati dagli organi di direzione.

In questo senso sono strutture interne funzionali dell'Unione il Centro Studi e l'INDIS.

3.7.1. Il Centro Studi: rinvio.

Anche nel biennio qui considerato ha continuato ad operare in seno all'Ente il Centro Studi, struttura interna istituita con deliberazione del Comitato di Presidenza n.174 del 22 settembre 1999, incaricata di condurre specifiche ricerche in collaborazione con diversi enti ed istituti.

I temi delle ricerche sono fissati di volta in volta dal Comitato in relazione alle esigenze operative dell'Ente e per ciascuna di esse è fissato un apposito *budget*.

Su programmi, *budget* e risultati della gestione relativi agli esercizi 2001 e 2002 si riferisce nel successivo capitolo IV, in sede di esame dell'attività gestionale.

3.7.2. L'INDIS: rinvio.

L'Istituto nazionale della distribuzione e dei servizi (INDIS), organismo tecnico dell'Unione dotato di un proprio organo deliberante (il Consiglio direttivo) e di un proprio regolamento, è preordinato allo studio delle problematiche relative alla distribuzione ed ai servizi, alla formazione degli operatori del settore ed al monitoraggio delle tendenze dei prezzi e dei mercati sulla base di un programma annuale elaborato dal Consiglio dell'Istituto ed approvato dal Comitato di presidenza dell'Unione.

L'attività dell'Istituto si articola in due distinti settori, l'uno generale ed ordinario, relativo all'analisi delle tendenze dei prezzi, per le quali è edito apposito bollettino bimestrale e delle tariffe mediante apposito Osservatorio; l'altro relativo a specifici progetti.

Delle attività programmate per il biennio 2001-2002 emergono in particolare le seguenti:

a. *attività di monitoraggio legislativo* svolta con il supporto della rete dei corrispondenti regionali, con particolare riguardo all'evoluzione della disciplina dei pubblici esercizi nel quadro del decentramento regionale;
b. *osservatorio sulla consistenza ed efficienza della rete distributiva in Italia* (anche in funzione di supporto all'Osservatorio nazionale del Ministero per le attività produttive);
c. *osservatorio sull'economia digitale ed il commercio elettronico*, unitamente alle attività di formazione per le nuove professionalità nel settore;

d. *realizzazione dell'Assise degli amministratori camerali del commercio,* incentrata sul ruolo camerale conseguente alla modifica del titolo V, parte II, della Costituzione;
e. *attività di analisi dei prezzi, delle tariffe e delle vendite*, con specifico riguardo ai settori agroalimentare ed idrico.

Per ciascuna delle attività incluse nel programma sono stati previsti specifici indicatori di efficacia, i "punti di criticità" da affrontare e le interconnessioni con altre aree della struttura Unioncamere da coinvolgere.

Su programmi, budget e risultati della gestione propri degli esercizi 2001 e 2002 si riferisce più avanti, in sede di esposizione dei risultati gestionali (§ 4.6.).

3.7.3. L'Istituto G. Tagliacarne: rinvio.

Strettamente funzionale ai fini istituzionali dell'Ente è altresì l'Istituto Guglielmo Tagliacarne, fondazione costituita dall'Unione nel 1995, i cui fini istituzionali si riassumono nella conduzione di studi sul sistema delle imprese e sulle economie locali, nonché di corsi formativi del personale camerale e delle imprese, sulla base di un programma annuale di attività assentito dall'Unione, con obbligo di successiva rendicontazione.

All'attività condotta dall'Istituto nel corso del biennio di riferimento sarà accennato in prosieguo, in margine all'esposizione dei risultati dell'attività condotta dalle società partecipate dall'Unione (§ 4.10.).

3.8. I controlli interni

3.8.1. Nella precedente relazione è stato fatto cenno della deliberazione assembleare del 3 dicembre 1999, con la quale è stata introdotta nello statuto dell'Ente la previsione degli ulteriori controlli di cui al d. lgs. 30 luglio 1999 n.286, concernente "il riordino ed il potenziamento dei meccanismi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997 n.59", rispetto a quelli, già contemplati dall'atto statutario, di "regolarità amministrativa e contabile" e "di gestione".

Si tratta, nello specifico, del "controllo e valutazione strategica" e della "valutazione della dirigenza".

Come pure accennato nel precedente referto, la nuova disciplina statutaria dei controlli interni ha costituito oggetto di uno specifico esame da parte del Comitato nella

seduta del 19 gennaio 2000, dalla quale è scaturita la conclusione che, ai fini dell'impianto delle nuove forme di controllo, si renda necessario il ricorso allo strumento, previsto dallo statuto, del regolamento di organizzazione (art. 10, comma 2, dello Statuto). Lo stato delle singole forme di controlli interno si presenta a tutt'oggi come segue:

a) ***controllo amministrativo-contabile***

A termini dell'art.2 del d.lgs. n.286/1999 risulta intestato al Collegio dei revisori e come tale è stato, come per il passato, puntualmente assolto da tale organo.

b) ***controllo di gestione***

A decorrere dal 1° gennaio 2000 è assolto da apposita struttura interna, costituita nell'ambito dei suoi poteri statutari dal Comitato di Presidenza nella stessa menzionata seduta del 19 gennaio 2000.

c) ***controllo e valutazione strategica***

Il Comitato ha ritenuto di affidarne l'esercizio ad apposito *Nucleo di valutazione*, composto da un presidente camerale che lo presiede e da due esperti, l'uno di tecniche gestionali e l'altro di amministrazione pubblica, operante nella dovuta posizione di autonomia rispetto agli uffici operativi ed in possesso dei necessari requisiti di conoscenze e professionalità.

Il risultato dell'attività istruttoria e propedeutica di tale struttura è poi messo a disposizione del Comitato per le decisioni di competenza.

d) ***valutazione della dirigenza***

Il sistema di valutazione della dirigenza e del Segretario generale dell'Ente è stato avviato nel 2000 in seguito alle modifiche statutarie introdotte con il DPCM 13 aprile 2000, pubblicato sulla G.U. del 31 maggio 2000.

Fino a quel momento il sistema era regolato in modo da incentrare la valutazione sul perseguimento degli obiettivi e dei risultati dell'attività, monitorata da una struttura interna che assommava le competenze del controllo di gestione e della valutazione strategica.

La modifica statutaria ha invece articolato le funzioni in modo più rispondente alle esigenze gestionali ed in linea con i nuovi indirizzi del legislatore per il settore pubblico.

L'attività preparatoria è rimessa allo stesso Nucleo di valutazione di cui si è detto, il quale ne presenta le conclusioni al Segretario generale nella sua posizione di vertice