Tabella n. 5

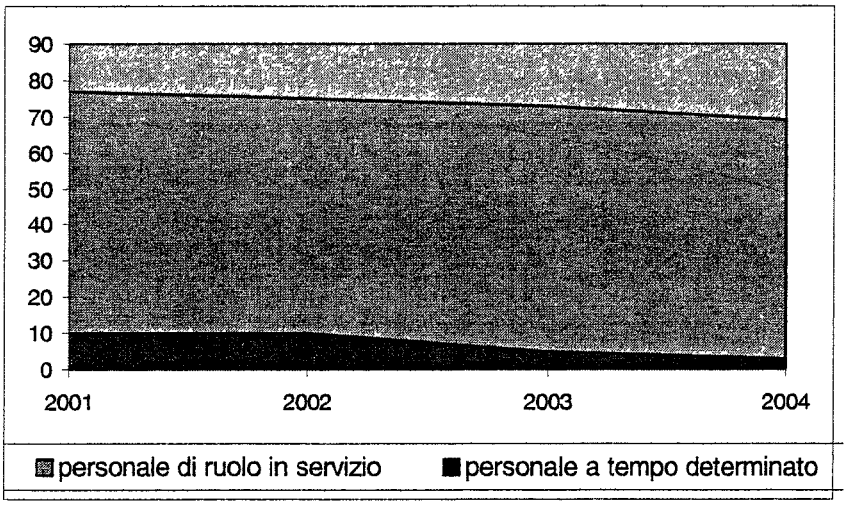
DOTAZIONE ORGANICA E CONSISTENZA DEL PERSONALE

Tipologie del personale	Personale previsto dal precedente ruolo organico	Personale effettivo in servizio al 31 dicembre 2002	Personale effettivo in servizio al 31 dicembre 2004
Dirigenti (*)	11	7	6
Quadri	12	11	11
Funzionari (1°e 2° liv.)	29	20	17
Impiegati (3°e 7° liv.)	39	38	35
totale	**91**	**76**	**69**
a tempo determinato	0	10	3
totale generale	**91**	**86**	**72**

(*) 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 2004 si presentava, dunque, sottodimensionata del 21%: 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.

Consistenza del personale nel periodo 2001-2004



Il rapporto dirigenti-personale era al 31 dicembre 2004 dell'8,30% (era stato dell'8,13% al 31.12.2002), a fronte del 12,8% della dotazione organica.

3.3. Adempimenti di cui all'art.34 della legge n.289/2002 (legge finanziaria 2003).

L'art.34 della legge n.289/2002 (L.F. 2003) imponeva alle pubbliche amministrazioni – compresi gli enti, tra i quali è ricompressa Unioncamere, di cui all'art. 70, comma 4, del d. lgs. n.165/2001 – di provvedere alla rideterminazione delle rispettive dotazioni organiche.

In esecuzione di tale precetto, il Ministro delle attività produttive, con decreto del 27 maggio 2003, ha statuito che sia la stessa Unioncamere a provvedere alla menzionata rideterminazione "in coerenza con la programmazione dei fabbisogni del personale" di cui all'art. 6 del d. lgs. anzidetto.

Al riguardo si rileva che il "Documento di pianificazione dei fabbisogni" per il periodo 2003-2005 stimava un maggiore fabbisogno di personale di complessive n.59 unità in relazione ad un ipotizzato maggior impegno della struttura amministrativa dell'Ente a fronte dei crescenti compiti attribuiti alle Camere dal Parlamento e dal Governo nelle materie della semplificazione amministrativa, dell'*e-government* per le imprese, della regolazione del mercato, dei controlli e delle riforme di politica economica (informazione economica e statistica, diritto societario, mercato del lavoro, istruzione, formazione, ricerca, infrastrutture, ambiente e internazionalizzazione).

Tali maggiori compiti venivano individuati nel potenziamento delle funzioni di rappresentanza, di promozione, di consulenza e di assistenza tecnica e ancora di monitoraggio e coordinamento del sistema camerale.

Successivamente la legge finanziaria 2005 (legge 30 dicembre 2004 n.311) ha prescritto all'articolo 1 la riduzione della spesa del personale delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti pubblici, nella misura del 5 per cento.

In adempimento di tale duplice obbligo di legge il Comitato di Presidenza, nella seduta del 2 febbraio 2005, ha ridimensionato il proprio fabbisogno nel minor numero di 112 unità e, ottemperato in tal modo alla prescrizione della L.F. 2003, ha potuto procedere alla riduzione della spesa ex L.F. 2005.

A tale scopo è stato calcolato il costo della dotazione organica di 112 unità, pari ad Euro 3.172.263,08, talché il risparmio da conseguire è risultato pari ad Euro 158.613,15. Ciò ha comportato la riduzione di n.5 posti in organico, con un risparmio lievemente superiore a quello minimo imposto dalla legge.

La dotazione organica, così rideterminata per un totale di 107 unità compreso il Segretario generale, è quella riportata nel seguente prospetto.

Tabella n. 6

Rimodulazione della pianta organica

livelli	Fabbisogno rimodulato ex L.F. 2003	Fabbisogno ex L.F. 2005
Segretario generale	1	1
Dirigenti	11	11
Quadri	14	14
I-II	34	34
III-VII	52	47
totali	**112**	**107**

3.4. 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).

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;
- 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 di 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).

La valutazione del Segretario Generale, a partire dal 2003, si è articolata nella *valutazione strategica* - che è operata sulla base delle linee strategiche decise dagli organi dell'ente in sede di programmazione (bilancio preventivo) ed è effettuata dal Presidente e proposta al Comitato di presidenza per il giudizio complessivo - e nella *valutazione sui risultati della gestione*, che invece è effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base di indicatori e obiettivi forniti dal Comitato di presidenza.

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.1 del 19 aprile 2004 il Segretario generale ha stabilito il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, in particolare:

- le nuove Aree e le relative denominazioni, prevedendo la costituzione di unità di staff e unità di progetto;
- l'articolazione delle competenze e delle attività assegnate a ciascuna Area dirigenziale, nonché la collocazione del personale dipendente.

Inoltre con l'o.d.s. n.4 del 5 luglio 2004, ha provveduto ad aggiornare, nell'ambito di disponibilità di *budget* previste per le singole aree organizzative, i limite di valore dei provvedimenti di impegno della spesa dei dirigenti con riferimento alle attività ordinarie e progettuali.

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 2003, 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 di Unioncamere e del sistema camerale in genere, mentre nel 2004, a fronte del medesimo numero di riunioni preventivato, queste sono state tenute in numero di 17.

Come già anticipato nella precedente Relazione, 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 in direzione di uno sviluppo del ruolo dell'Ente nell'ambito del sistema camerale; una linea strategica, quest'ultima, perseguita fin dal luglio 2001, con l'avvio, in concomitanza con la nomina del nuovo Segretario generale, di un'estesa rivisitazione della struttura amministrativa e con la conseguente adozione di una serie di misure che ne hanno

investito strumenti ed istituti (basti qui menzionare l'adozione del regolamento di organizzazione degli uffici ed il riassetto dei controlli interni), nonché il ruolo del Segretario generale, del quale è stata rafforzata la centralità e la funzionalità all'intero sistema camerale.

3.5. La 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.

Fino al 2000 la retribuzione dirigenziale dell'Ente era stata disciplinata 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.

Successivamente il CCNL dei dirigenti del terziario valido per il quadriennio 1998-2001 - approvato con DPCM del dicembre 1999, pubblicato nell'agosto 2000 e andato a regime nel 2002 - aveva allargato l'articolazione della retribuzione dei dirigenti con l'aggiunta di una ulteriore voce, costituita dalla "retribuzione di posizione", sicchè l'intero quadro retributivo si presentava come segue:

a) retribuzione contrattuale;

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

c) retribuzione di posizione (nuova voce);

d) retribuzione di risultato e produttività.

L'Ente, nell'intento di evitare per il finanziamento della nuova voce retributiva ("retribuzione di posizione") ulteriori oneri finanziari, aveva destinato a tale voce fino al 60% della voce "retribuzione di risultato e produttività", dopo aver proceduto, a termini di regolamento di organizzazione, alla "pesatura ponderata" delle posizioni dirigenziali.

Il nuovo CCNL valido per il quadriennio 2002-2005 già alla fine del biennio 2002-2003 aveva indirizzato gran parte delle maggiori risorse destinate al personale dirigente[24] verso componenti stabili del salario.

Tabella n.7

ARTICOLAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DIRIGENZIALE ED AMMONTARE DELLA RELATIVA SPESA PER GLI ESERCIZI 2003 E 2004 RAFFRONTATI CON GLI ESERCIZI 2001 E 2002

VOCI RETRIBUTIVE	2001	2002	2003	2004
stipendio base	626.554 (64,65%)	508.319 (59,32%)	536.371 (59,26%)	524.480 (59,85%)
APNA (c.d. superminimo)	170.882 (17,63%)	159.359 (18,59%)	159.359 (17,61%)	153.797 (17,55%)
Contratto integrativo 1990-1991	50.378 (5,20%)	48.353 (5,64%)	48.353 (5,34%)	48.018 (5,48%)
Premio di produttività	121.367 (12,52%)	140.915 (16,45%)	161.000 (17,79%)	150.000 (17,12%)
totale	**969.121 (100 %)**	**856.946 (100 %)**	**905.083 (100 %)**	**876.295 (100 %)**

[24] Nella vigenza del precedente CCNL 1998-2001 si era determinato nelle Camere un incremento medio *pro capite* delle retribuzioni nell'ordine del 22%, del quale il 6% per la parte fissa (tabellare), l'8% per il salario accessorio e variabile (indennità di produttività) ed il restante 8% per la riqualificazione professionale (sviluppo orizzontale e verticale).

3.6. Il personale non dirigente.

3.6.1. Il nuovo contratto collettivo per il biennio economico 2001-2002 e il 2003.

Nel referto per gli anni 2001 e 2002 la Corte ebbe ad 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 cui base la stessa ARAN apre il tavolo delle trattative.

Tale complesso procedimento è stato causa di lungaggini nella conclusione del contratto relativo al quadriennio 1999-2002 per la parte normativa ed al biennio 1999-2000 per la parte economica; contratto per il quale soltanto il 16 maggio 2000 è intervenuto il menzionato atto d'indirizzo, seguito nel giugno 2002 da una ipotesi di accordo che il mese successivo otteneva il parere favorevole del Comitato di Presidenza dell'Unione, nel dicembre 2002 quello del Ministero dell'economia e delle finanze e finalmente nel febbraio 2003, dopo l'ulteriore parere favorevole del Ministro per la funzione pubblica, la certificazione positiva di "compatibilità della spesa" da parte della Corte dei conti, prodromica alla sottoscrizione del contratto, il successivo mese di marzo, da parte dell'ARAN e dalle organizzazioni sindacali nazionali.

Sul piano procedimentale, dunque, la Corte deve in questa sede riaffermare quanto rilevato nella precedente Relazione in ordine alla patologia di una contrattazione che, svolgendosi per successive scansioni, giunge a definizione a tornata contrattuale ormai conclusa, 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 tale anomalia si aggiungeva in precedenza, per il contratto riferito al quadriennio 1999-2002, e si aggiunge tuttora, quella ulteriore di un contratto relativo ad un periodo non coincidente con il quadriennio degli altri comparti del pubblico impiego: con riguardo al menzionato quadriennio, infatti, veniva coperto un triennio (1999-2001) relativo alla precedente tornata contrattuale del restante pubblico im-

piego ed un anno (il 2002) relativo alla nuova tornata contrattuale, con in più la previsione di un biennio economico (1999-2000) anch'esso sfasato rispetto al biennio economico della passata tornata contrattuale del pubblico impiego; anomalia, quest'ultima, sulla quale si erano soffermate le Sezioni riunite della Corte dei conti con deliberazione, richiamata nel precedente referto, n.15/2003.

Tale sfasamento temporale della cadenza contrattuale di Unioncamere rispetto alla totalità dei contratti del pubblico impiego è un'eredità dell'impianto contrattuale adottato al momento dell'ingresso dell'Ente nel sistema negoziale affidato all'ARAN.

Su questa anomalia la Corte ha già avuto occasione di soffermarsi in sede di delibera di certificazione dell'ipotesi di accordo per il prefato CCNL 1999-2002 adottata dalle Sezione Riunite nell'adunanza del 23 febbraio 2003, stigmatizzando l'esistenza di "*un procedimento negoziale totalmente disallineato rispetto alle procedure negoziali in corso per gli altri comparti di contrattazione*", ciò che porta di fatto a "*disattendere le esigenze di coordinamento e programmazione nella contrattazione nazionale*", ed auspicando per l'immediato futuro la normalizzazione dell'intero procedimento.

Sulla base di queste considerazioni, tenuto conto della circostanza che la prima scadenza contrattuale utile per provvedervi era rappresentata dal rinnovo del secondo biennio economico (2001-2002), l'Ente, sulla base di un'intensa opera di consultazione preliminare condotta con il Dipartimento della funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e finanze – Ragioneria Generale dello Stato, IGOP - sfociata in una apposita direttiva, ha avviato presso l'ARAN l'anzidetto riallineamento iniziando dal biennio economico 2001-2002 ed includendo nel relativo procedimento il 2003 quale ulteriore anno economico in funzione di "anno ponte".

Sulla base di tali intese l'ARAN ha aperto le trattative il 15 dicembre 2004, giungendo alla definizione di una ipotesi di accordo il successivo 21 dicembre, ipotesi che ha successivamente ottenuto il parere favorevole delle Sezioni riunite della Corte dei conti nell'adunanza del 23 marzo 2005.

In tale sede la Corte ha tenuto a rilevare come "*la previsione del 2003 quale anno ponte risolva soltanto la sfasatura temporale dei bienni economici e lasci inalterato il disallineamento rispetto al quadriennio normativo di riferimento dei CCNL del pubblico impiego (2002-2005), riguardando il successivo accordo Unioncamere il quadriennio 2003-2006*" ed ha ulteriormente osservato che "*la questione non è di poco momento nella misura in cui si consideri che nell'accordo quadrienna-*

le si pongono le correlazioni, secondo criteri di compatibilità, tra gli incrementi stipendiali ed i parametri finanziari ed economici di incremento delineati dal Governo nel DPEF e dall'Organismo di coordinamento dei comitati di settore nei documenti sulle linee generali e priorità dei rinnovi contrattuali."

La Corte pertanto torna a *"formulare l'auspicio di un complessivo riallineamento temporale di tutte le procedure negoziali alla periodicità temporale seguita per i rinnovi contrattuali nel resto del pubblico impiego, al quale potrebbe giungersi attraverso l'attribuzione di una durata triennale al prossimo CCNL a carattere normativo correlato alla stipula di un contratto a contenuto economico correlato ad un unico biennio"*.

Il pagamento degli arretrati 2001/2003 è stata per una parte resa disponibile attraverso variazioni ai bilanci di previsione 2003 e 2004 (rispettivamente + euro 147.500 e + euro 70.000) e per un'altra più consistente parte (pari a euro 361.000) attraverso l'utilizzo di somme in origine destinate a spese di investimento (acquisizioni immobiliari) allocate successivamente, con apposita delibera, nei pertinenti capitoli di spesa.

A tale proposito le stesse Sezioni Riunite della Corte dei Conti hanno tenuto a sottolineare come dall'analisi sia emerso che dal 2000 al 2004 *"la consistenza del personale ha subito una sensibile variazione. passando da 81 a 66 unità: il costo a regime del contratto 2004-2005 è stato pertanto riqualificato dall'Ente in euro 250.540"* e come tale riduzione induca *"a mettere in evidenza come la scelta metodologica dell'Aran di procedere, nella quantificazione dei costi contrattuali, ad una valutazione della consistenza del personale eccedente quella reale determini l'allocazione in bilancio anche di somme ultronee rispetto agli effettivi oneri contrattuali, immobilizzate, così per l'intero esercizio senza possibilità di utilizzo immediato"*.

Nel merito si prende atto che gli incrementi retributivi risultano in linea con l'obiettivo del 7,86% indicato nei documenti governativi di programmazione per i tre anni in questione (2001-2003), dando luogo ad una spesa complessiva di euro 578.500 - la quale ha trovato copertura per euro 94.500 a carico del bilancio 2003 (capitoli 2001 e 2002) e per euro 484.000 - (stessi capitoli) a carico del bilancio 2004 - per gli arretrati del predetto triennio, derivanti da aumenti sulla retribuzione tabellare e voci derivate, comprensivi degli oneri a carico del datore di lavoro[25].

---

[25] Nella previsione dell'art. 54 del CCNL la struttura della retribuzione si compone dello *stipendio tabellare*, corrispondente alla categoria ed al livello di appartenenza, e delle seguenti voci ad esso acces-

Operato il riallineamento per la parte economica, se ne rende ora necessario il completamento estendendolo alla periodicità normativa ed in proposito la Corte richiama in questa sede l'attenzione degli organi statutari dell'Ente ad una loro sollecita attivazione in tal senso.

La vicenda dell'allineamento economico del contratto collettivo in essere per gli anni 2001-2002 e per l'anno-ponte 2003 è comunque rivelatrice, nelle sue lungaggini, dell'errore di fondo, puntualmente stigmatizzato dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti, nel quale è incorso l'apparato decisionale pubblico, di tenere vincolate somme in esubero rispetto alla situazione fisiologica interessata dagli aumenti retributivi, riferendosi il *budget* applicativo degli accordi a situazioni pregresse e non relative ad esercizi futuri.

3.6.2. Il Fondo per l'incentivazione della produttività del personale.

In data 14 dicembre 2004 si è anche conclusa la trattativa sul *Fondo per l'incentivazione della produttività del personale* per l'anno 2004, con l'individuazione di risorse finanziarie che nella loro misura complessiva di euro 407.736,22 trovano piena copertura in bilancio, eccezion fatta per una gratifica subordinata all'approvazione del bilancio consuntivo.

3.7. Il costo del lavoro.

Nell'allegata tabella n.8 è riportato il costo complessivo sostenuto dall'Ente per il personale in ciascuno dei due anni considerati, raffrontati con quelli del precedente anno 2000.

---

sorte: *indennità di contingenza;13^ e 14^ mensilità; 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, poi, 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.

Nel contratto sono previste anche *forme flessibili del rapporto di lavoro* in coerenza con la c.d. legge Biagi n. 30 del 14 febbraio 2003, quali il *rapporto di lavoro a tempo parziale*, i *contratti di lavoro temporaneo* secondo la disciplina dettata dalla legge n.196/1997, i *contratti di formazione e lavoro* e il *telelavoro domiciliare* nel rispetto della previsione normativa generale (art. 3 del d.p.r. 8 marzo 1999 n.70).

Tabella n. 8

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE

(in migliaia di euro)

	2002 (a)	2003 (b)	% (b/a)	2004 (c)	% (c/b)
A) competenze fisse	2.433	2.479	1,9	2.439	-1,6
incentivi	388	453	16,8	473	4,4
straordinario	248	237	-4,4	233	-1,7
missioni	418	457	9,3	436	-4,6
Totale A)	**3.487**	**3.626**	**4,0**	**3.581**	**-1,2**
B) contributi a carico Amm.ne	915	1.039	13,6	986	-5,1
Totale A) + B)	**4.402**	**4.665**	**6,0**	**4.567**	**-2,1**
C) altre spese*	494	526	6,5	505	-4,0
D) quota TFR	303	320	5,6	307	-4,1
Totale A) + B) + C) +D)	**5.199**	**5.511**	**6,0**	**5.379**	**-2,4**

*incluse spese per vestiario, concorsi, formazione, servizi sociali e personale distaccato

Nel loro ammontare complessivo i dati evidenziano un incremento del costo del lavoro nell'esercizio 2003 del 6% rispetto all'esercizio 2002 ed un decremento nell'esercizio 2004 dello 2,4% rispetto all'esercizio 2003, essendo stato pari, rispettivamente, a 5.511 migliaia di euro nel 2003 e a 5.379 migliaia di euro nel 2004.

Tali mutamenti sono dovuti ad un aumento degli oneri fissi nel biennio e a una dinamica diversa per oneri variabili, come incentivi, missioni e straordinario.

Con riguardo a queste voci si rileva che nel biennio in esame le spese per missioni, sebbene si siano incrementate del 7,8% nel 2003 rispetto al 2002, nel 2004 hanno evidenziato un decremento del 4,5%, mentre la spesa per la formazione è cresciuta del 36% rispetto al 2002, essendo ammontata nel 2004 a 69,5 migliaia di euro; ciò in diretta consequenzialità con l'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").

Anche il costo degli oneri sociali (previdenziali ed assistenziali) è aumentato nel biennio del 13,2% rispetto al 2002 in seguito all'aumento dei costi previdenziali a carico dell'Ente connesso alla maggiorazione dell'aliquota contributiva della gestione separata INPS disposta dal Governo per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa a decorrere dal 1° gennaio 2003, nonché all'accantonamento degli oneri sociali conseguenti al rinnovo del CCNL.

Costante si è mantenuto per contro il dato medio pro capite relativo alle spese fisse al netto dei contributi previdenziali, passato dai 44,5 migliaia di euro del

2002, ai 46,6 migliaia di euro del 2004, con una evidente, diversa incidenza delle varie categorie di personale, come emerge dall'allegata tabella n.9.

tabella n. 9

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	2002 (a)	2003 (b)	Var. % (b/a)	2004 (c)	Var. % (c/b)
DIRIGENTI	122,4	113,0	-7,7	117,8	4,2
QUADRI	48,8	58,7	20,3	58,2	-0,9
LIVELLI	33,6	37,3	11,0	37,4	0,3
MEDIA TOTALE	**44,0**	**47,8**	**8,7**	**47,7**	**-0,2**
PERSONALE A TEMPO DET.	65,8	25,0	-62,0	21,9	-12,4
MEDIA GENERALE	**44,5**	**46,9**	**5,3**	**46,6**	**-0,5**

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

Dalla tabella n.9 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, al 202% del 2004) e più che tripla rispetto a quella dei livelli (dal 321% del 2000 al 364% del 2002, al 314% del 2004).

3.8. 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, l'INDIS e la sede di Bruxelles.

3.8.1. Il Centro Studi.

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.

3.8.2. L'INDIS.

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.

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

3.8.3. La sede di Bruxelles.

La rappresentanza del sistema camerale nei confronti delle istituzioni europee trova concreta attuazione nella sede di Bruxelles di Unioncamere, la quale opera accanto ed in coordinamento con le rappresentanze di alcune Unioni regionali

(Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria e Toscana) e di singole Camere (Roma, Napoli e Trieste) oltre che di società strumentali del sistema camerale (Infocamere e Mondimpresa).

Nel biennio in riferimento l'Ufficio di Bruxelles ha svolto una serie di iniziative rivolte, nell'interesse dell'intero sistema camerale, ad un più stretto coordinamento della sede di Bruxelles con le strutture centrali dell'Ente attraverso l'implementazione delle modalità di collaborazione e di comunicazione sono state assunte dal Consiglio di Presidenza nella seduta del 24 novembre 2004.

Tra queste iniziative primeggiano:

- un progetto di sistematica informazione delle imprese su grandi temi comunitari, anche in concomitanza con la firma del Trattato, attraverso l'Eurosportello gestito da Mondimpresa;
- il monitoraggio dell'attività normativa delle istituzioni europee attraverso apposite schede di analisi dei singoli provvedimenti, a cominciare dai cinque regolamenti, presentati dalla Commissione europea in data 14 luglio 2004, relativi alla nuova impostazione della politica di coesione e dei fondi strutturali per il periodo di programmazione 2007-2013, che dovrebbe utilizzare uno stanziamento complessivo di 336,3 miliardi di euro (rispetto ai 195 della programmazione 2000-2006).

Nel maggio 2004 il Collegio dei revisori, ha sottoposto l'Ufficio di Bruxelles ad un'approfondita verifica relativamente ai modelli ed alle procedure contabili adottati, con particolare riguardo al necessario raccordo tra la contabilità di cassa del locale funzionario delegato e quella di competenza tenuta dalla competente Area dirigenziale (Politiche Europee).

A testimonianza dell'accresciuta importanza data dall'Ente alla propria rappresentanza di Bruxelles, nel gennaio 2005 si è svolto in quella sede un dibattito, rivolto a presidenti, amministratori e segretari generali del sistema camerale, sul tema "Incontro con l'Europa".

3.9. I controlli interni

3.9.1. Attuale assetto dei controlli interni.

L'assetto dei controlli interni all'Ente si presenta allo stato attuale come segue.

a) *controllo di regolarità amministrativa e contabile*

A termini dell'art.8 dello Statuto è intestato al Collegio dei revisori. Sulla composizione, i poteri e l'attività svolta da tale organo si fa rinvio a quanto esposto nel precedente capitolo II (§ 2.2.5.).

Trattasi di attività del tutto coincidente con la funzione descritta all'articolo 2 del decreto legislativo n.286/1999. Tuttavia l'espresso riferimento fatto dallo Statuto dell'Ente alla disciplina civilistica, e segnatamente all'articolo 2403 del codice civile nella nuova formulazione introdotta dal decreto legislativo n.6/2003 di riforma del diritto societario, implica un coordinamento (vedasi § 3.9.2) particolarmente per quanto si riferisce all'estrapolazione del controllo contabile in senso stretto, come disciplinato da quest'ultimo decreto, da quello revisionale come a sua volta disciplinato dalla normativa statutaria e dal menzionato decreto legislativo n.286/1999.

Nel biennio considerato il Collegio – rinnovato nella sua composizione per scadenza dei termini a partire dal luglio 2004 - si è strettamente attenuto agli adempimenti impostigli dalla legge, contribuendo al miglioramento della gestione dell'Ente sul piano della legittimità e della regolarità amministrativa e contabile.

b) controllo di gestione

Dal gennaio 2000 è assolto da apposita struttura interna, costituita dal Comitato di Presidenza nella seduta del 19 gennaio 2000 nell'ambito dei suoi poteri statutari.

In conformità al dettato dell'art.4 del d.lgs. n.286/1999 l'anzidetta struttura si fa carico della progettazione del controllo di gestione, il quale viene esercitato a livello delle unità organizzative dell'Ente costituite dalle Aree dirigenziali.

A tale scopo sono stabilite apposite procedure di determinazione degli obiettivi gestionali, dei soggetti responsabili, dei prodotti e delle finalità dell'azione amministrativa.

La struttura è altresì deputata alla rilevazione e ripartizione dei costi dell'azione amministrativa e degli obiettivi per i quali questi sono sostenuti.

Al fine di misurare l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa sono adottati appositi indicatori.