

**CAMERA DI COMMERCIO I. A. A. DI AVELLINO**

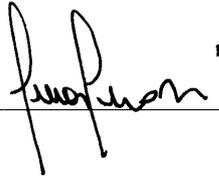
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO 2012-2014**

In data 18 ottobre 2012, presso la Camera di Commercio I.A.A. di Avellino, le parti di seguito indicate - giusta autorizzazione alla sottoscrizione di cui alla deliberazione della Giunta camerale n.5/47 del 28 settembre 2012 - hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica per il triennio 2012 -2014.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Luca Perozzi, Segretario

Generale della Camera di Commercio di Avellino



---

Per la delegazione di parte sindacale:

RSU

Sig. Ancona Luigi

Rag.ra Cucciniello Pia

Rag. Fontebasso Mauro

Sig. Grippo Alessandro

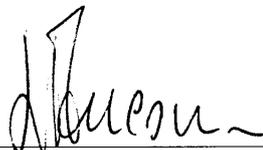
OO.SS. TERRITORIALI

CGIL/FP/EE.LL.

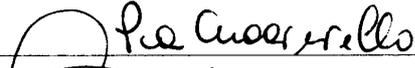
CISL/FPS

UIL/FPL-SNALCC

CSA



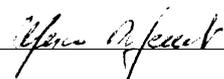
---



---



---



---



---

---

**CAMERA DI COMMERCIO I. A. A. DI AVELLINO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**TRIENNIO 2012-2014**

**PREMESSA E FINALITÀ**

In applicazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di commercio di Avellino tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nel decreto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di commercio di Avellino nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della *performance*.

**Articolo 1**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Camera di commercio di Avellino ivi compreso – ove presente - il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
2. Il presente CCDI si riferisce al periodo 2012 - 2014 e disciplina gli istituti giuridici di cui ai successivi articoli. I suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
3. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le disposizioni di cui agli accordi annuali che disciplinano l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

**Articolo 2**

**Relazioni sindacali**

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si



realizzano mediante le seguenti forme:

- informazione preventiva e/o successiva in materia di organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro;
  - consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche e di organizzazione degli uffici;
  - esame congiunto previa informazione e richiesta sindacale in tutte le materie rilevanti per la tutela della personalità del lavoratore.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 7 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.
  3. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.

### Articolo 3

#### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. La Camera di commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse.
3. La quota prevalente delle risorse di cui al comma 2 è destinata prevalentemente alla performance individuale.
4. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, ossia le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate e previa formale ricognizione amministrativa certificata dall'Organo di controllo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'C' and several illegible signatures.

#### Articolo 4

##### **Criteria di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999**

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Avellino sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività/il miglioramento dei servizi/la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Detti compensi sono correlati sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
3. In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati, la ripartizione delle risorse assegnate è effettuata in primis tra le 4 categorie di personale in misura direttamente proporzionale alla somma degli stipendi tabellari percepiti dal personale di ciascuna categoria: quindi, il compenso è determinato ripartendo la somma assegnata a ciascuna categoria tra i dipendenti della stessa categoria in base alla valutazione individuale effettuata dal Segretario Generale, sulla scorta delle schede di valutazione della prestazione e dei risultati vigenti e tenendo conto dell'effettivo apporto di ciascun dipendente anche in termini di maggiore o minore presenza in servizio.
4. I criteri di valutazione dei dipendenti sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance.

#### Art. 5

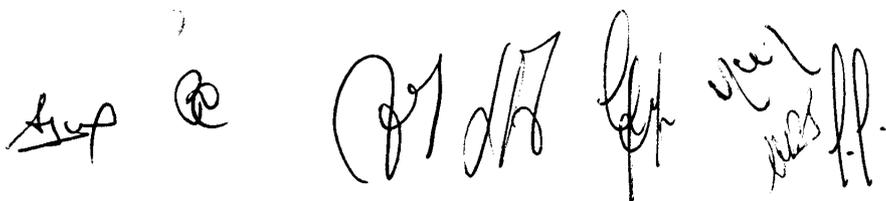
##### **Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità**

Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

##### **Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

1. attività prestata dagli addetti ai servizi ausiliari a tempo pieno e senza orario di lavoro personalizzato, per il disagio derivante dalle circostanze di tempo e di luogo delle prestazioni tipiche richieste. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali ciascun dipendente è presente in servizio nell'importo di € 1.15 giornaliero;
2. attività prestata dagli addetti ai n.3 sportelli dell'Area II ed ai n. 4 sportelli dell'Area III ubicati al piano terra della sede di Viale Cassitto, per il disagio derivante dalla polifunzionalità degli sportelli e dal continuo contatto con l'utenza esterna. Detta indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di maneggio valori: il suo importo viene stabilito in € 1,15 giornaliero per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio di sportello;
3. attività prestata dai dipendenti addetti al servizio di trasporto degli incassi per diritti di segreteria riscossi giornalmente dall'ente per il disagio derivante dalle circostanze di tempo



e di luogo della prestazione richiesta; l'importo dell'indennità viene stabilito in € 1,15 per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio di trasporto.

**Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 attività che comportano specifiche responsabilità**

Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate :

- Responsabilità del controllo di gestione
- Responsabilità di Provveditore
- Responsabilità in materia di Verifica tariffe idriche e del gas, Attività ispettiva e di vigilanza, Gestioni sanzioni ex Legge n.689/1981 e relativo contenzioso
- Responsabilità dei procedimenti inerenti il contenzioso dinanzi alla Commissione Tributaria
- Responsabilità della Segreteria della Commissione Provinciale Artigianato
- Responsabilità di Referente Informatico e per gli adempimenti di cui al D.Lgs. 196/2003 sulla sicurezza dei sistemi informativi e delle reti nonché di amministratore di sistema della Camera
- Responsabilità di prima attuazione di procedimenti amministrativi di particolare complessità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

La liquidazione delle indennità – al pari di quanto avviene per la retribuzione di posizione - dovrà avvenire nel rispetto del disposto di cui al comma 1 dell'art.71 del D.L.n.112/2008 come convertito in legge 6.8.2008 n.133; i risparmi costituiranno economie di bilancio.

**Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali ciascun dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa ed agli addetti alle casse istituite presso l'Ente.

Gli importi dell'indennità giornaliera, in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, sono i seguenti:

- fino ad € 1.549,00: € 0,52 giornaliera
- da € 1.549,01 a € 2.582,00: € 1,03 giornaliera
- oltre € 2.582,00: € 1,55 giornaliera.

**Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio**

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.



Le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute vengono individuate in quelle svolte dai n.2 addetti alla conduzione degli autoveicoli camerali ed in quelle svolte da n.1 Ispettore Metrico ex dipendente dell'Ufficio Metrico Provinciale il cui personale e le cui funzioni sono state trasferite alla Camera.

## **2. L'accordo annuale destina gli importi per finanziare gli istituti sopra menzionati.**

### **Art. 6**

#### **Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008**

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di commercio di Avellino al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza.
3. La progressione economica è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione vigente.
4. I criteri per l'effettuazione della progressione economica orizzontale nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione; occorre, altresì, essere in servizio presso la Camera al 1° gennaio dell'anno di selezione e prestare servizio nello stesso anno per almeno 6 mesi ed 1 giorno.
  - l'attribuzione della progressione orizzontale avviene in base ad una graduatoria delle valutazioni effettuate dal Segretario Generale ed è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 24 (ventiquattro) punti su 30. E' in facoltà del dipendente, all'atto della firma della scheda di valutazione, di formulare eventuali osservazioni all'esito valutativo; a tal fine la scheda conterrà, prima dello spazio per la firma, un apposito spazio a ciò destinato. In caso di osservazioni è in facoltà del Segretario Generale di risentire il dipendente interessato prima di confermare o modificare il giudizio espresso.
  - In caso di parità di punteggio, la precedenza è determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato;
  - la valutazione è annuale con attribuzione della progressione orizzontale dal 1° gennaio dell'anno a selezione;
  - l'attribuzione di una valutazione di performance individuale elevata per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'R' and several illegible signatures.

## Art. 7

### **Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro**

1. In applicazione dell'art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000, in presenza di telelavoro l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività potrà destinare un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale che svolge attività in telelavoro, secondo i criteri di cui agli art.4 e 5 sopra descritti.

## Art. 8

### **Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo**

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.
3. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI la Camera di commercio d' Avellino può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dal comma 3-ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs. n. 165/01.

## Art. 9

### **Vincoli**

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

## Art. 10

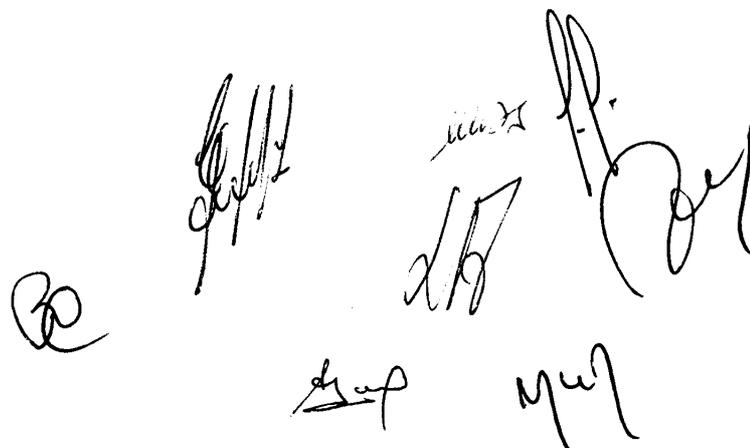
### **Disposizioni finali**

1. Con separato accordo annuale sarà stabilito l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale per ciascuno anno. Detto accordo unitamente al presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. L'accordo annuale ed il presente CCDI saranno pubblicati, in modo permanente, sul sito istituzionale della Camera di Commercio, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa.



entrambe certificate dagli organi di controllo; saranno altresì illustrati a tutti i dipendenti in un apposito incontro.

3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left is a circular mark. In the center and right are several stylized signatures, some with initials like 'AB' and 'M'. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around.

e di luogo della prestazione richiesta: l'importo dell'indennità viene stabilito in € 1.15 per ogni giornata di effettivo espletamento del servizio di trasporto.

**Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 attività che comportano specifiche responsabilità**

Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate :

- Responsabilità del controllo di gestione
- Responsabilità di Provveditore
- Responsabilità in materia di Verifica tariffe idriche e del gas. Attività ispettiva e di vigilanza. Gestioni sanzioni ex Legge n.689/1981 e relativo contenzioso
- Responsabilità dei procedimenti inerenti il contenzioso dinanzi alla Commissione Tributaria
- Responsabilità della Segreteria della Commissione Provinciale Artigianato
- Responsabilità di Referente Informatico e per gli adempimenti di cui al D.Lgs. 196/2003 sulla sicurezza dei sistemi informativi e delle reti nonché di amministratore di sistema della Camera
- Responsabilità di prima attuazione di procedimenti amministrativi di particolare complessità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

La liquidazione delle indennità – al pari di quanto avviene per la retribuzione di posizione - dovrà avvenire nel rispetto del disposto di cui al comma 1 dell'art.71 del D.L.n.112/2008 come convertito in legge 6.8.2008 n.133; i risparmi costituiranno economie di bilancio.

**Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali ciascun dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa ed agli addetti alle casse istituite presso l'Ente.

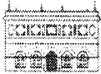
Gli importi dell'indennità giornaliera, in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, sono i seguenti:

- fino ad € 1.549,00: € 0,52 giornaliera
- da € 1.549,01 a € 2.582,00: € 1,03 giornaliera
- oltre € 2.582,00: € 1,55 giornaliera.

**Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio**

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose horizontal line at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, typical of personal or official signatures.



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**CCDI DI PARTE GIURIDICA 2012-2014**

**MODULO 1 - SCHEDA 1.1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI,  
SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE  
RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>	18/10/12
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2012 -2014
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): il Segretario Generale, la P.O. Responsabile dell'Area I "Amministrazione"  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL /FP/EE.LL: CISL /FPS: UIL/FPL – SNALCC: CSA  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL /FP/EE.LL: CISL /FPS: UIL/FPL – SNALCC
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Camera di commercio di Avellino ivi compreso – ove presente - il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Ambito di applicazione: b) Relazioni sindacali : c) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse: d) Criteri di ripartizione delle risorse destinate a compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi: e) Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità: f) completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria: g) modalità di destinazione accessorio per telelavoro: h) modalità di stipulazione dei CCDI ed eventualità mancato accordo: i) vincoli: l) previsione CCDI di parte economica, invio Aran e CNEL, pubblicazioni sul sito, casi di revisione contratto.
	

**Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:**

**- Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**

La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data 27 settembre 2012, giusta verbale n.59 in pari data che si allega.

L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.

**- Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**

È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

**Eventuali osservazioni /////**

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Luca Perozzi)





Camera di Commercio  
Avellino



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI DI PARTE GIURIDICA 2012-2014

### MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Il CCDI di parte giuridica 2012-2014 rappresenta la prima applicazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii. in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa all'interno della Camera di Commercio di Avellino e fa proprie le novità introdotte in materia di relazioni sindacali.

In particolare, il contratto definisce principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale; lo stesso rinvia alle disposizioni di cui ai CCDI di parte economica da sottoscrivere annualmente per la disciplina dell'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nel decreto.

Il CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Camera di commercio di Avellino ivi compreso – ove presente - il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro e si riferisce al periodo 2012 – 2014, conservando la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, salvo riapertura del confronto ove necessario per intervenute novità normative.

Il contratto prevede:

– la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, con quota prevalente destinata alla performance individuale, secondo logiche meritocratiche e con l'utilizzo di sistemi selettivi:

- i criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo i risultati del sistema di valutazione: solo ai lavoratori interessati, solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Detti compensi sono correlati sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.

In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati, la ripartizione delle risorse assegnate è effettuata in primis tra le 4 categorie di personale in misura direttamente proporzionale alla somma degli stipendi tabellari percepiti dal personale di ciascuna categoria; quindi, il compenso è determinato ripartendo la somma assegnata a ciascuna categoria tra i dipendenti della stessa categoria in base alla valutazione individuale effettuata dal Segretario Generale, sulla scorta delle schede di valutazione della prestazione e dei risultati vigenti e tenendo conto dell'effettivo apporto di ciascun dipendente anche in termini di maggiore o minore presenza in servizio:

- i trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità ed in specie in quali casi e in che misura corrispondere l'indennità di disagio, di specifiche responsabilità, di maneggio valori e di rischio, nei limiti delle risorse finanziarie annualmente destinate; in particolare, le prestazioni "rischiose" sono state individuate in quelle svolte dagli addetti alla conduzione degli autoveicoli camerali (condizione di rischio già riconosciuta presso l'Ente ex DPR 347/93) ed in quelle svolte dall'Ispettore Metrico ex dipendente dell'Ufficio Metrico Provinciale. La gran parte delle indennità di disagio è stata finalizzata ad incrementare la produttività e l'efficienza dei servizi erogati in relazione alle richieste dell'utenza, talchè le condizioni di particolare disagio sono state individuate nell'attività prestata dagli addetti ai servizi ausiliari, nell'attività prestata dagli addetti agli sportelli e nell'attività di trasporto degli incassi per diritti di segreteria riscossi giornalmente dall'ente. La misura dell'indennità di disagio è stata quantificata in misura pari all'indennità di rischio. I compiti che comportano specifiche Responsabilità sono stati individuati su indicazione dello scrivente sulla base degli atti d'ufficio: rispetto all'anno precedente è stata prevista in aggiunta la "responsabilità di prima attuazione di procedimenti amministrativi di particolare complessità"; è stato precisato che la liquidazione delle relative indennità - al pari di quanto avviene per la retribuzione di posizione - dovrà avvenire nel rispetto del disposto di cui al comma 1 dell'art.71 del D.L.n.112/2008 come convertito in legge 6.8.2008 n.133; i risparmi costituiranno economie di bilancio e ad ogni dipendente non potrà essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; infine, la misura del compenso è stata prevista solo nel massimo;

- completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria, al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente nel limite delle risorse annualmente destinate.

La valutazione dei dipendenti avviene ai sensi del vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con una metodologia basata su due dimensioni chiave: il raggiungimento degli obiettivi definiti nell'ambito della pianificazione dei processi cui il lavoratore partecipa e i comportamenti organizzativi assunti dal lavoratore stesso nell'ambito della propria prestazione lavorativa. Il comportamento organizzativo viene declinato in fattori differenziati per ciascuna categoria professionale, in funzione dei contenuti più rilevanti del ruolo assegnato a ciascuna categoria ed in assenza di elementi automatici quali l'anzianità.

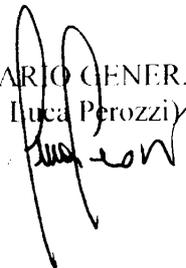
Sono rimaste estranee al CCDI di cui trattasi le materie attinenti all'organizzazione degli uffici e alla gestione dei rapporti di lavoro, quelle oggetto di partecipazione sindacale e di informazione previste dal CCNL.

In osservanza del D.L.vo n.165/2001 come modificato dal D.L.vo n.150/2009 e ss.mm.ii. è stato previsto che il CCDI di parte economica unitamente al CCDI di cui trattasi venga trasmesso per



via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa entrambe certificate dagli organi di controllo e venga pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale della Camera di Commercio, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Luca Perozzi)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca Perozzi', is written over the printed name in the signature block.

## COLLEGIO DEI REVISORI DELLA CCIAA DI AVELLINO

Dott. Antonio Luciano – Dott. Carlo Mainolfi – Dott.ssa Barbara Cussino

Verbale n. 59

L'anno 2012 il giorno 27 del mese di settembre alle ore 16,35 , presso la CCIAA di Avellino si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

Dott. Antonio Luciano - componente effettivo

Dott. Carlo Mainolfi - " "

Dott.ssa Barbara Cussino - "

Il Presidente dichiara la riunione validamente costituita ed atta a deliberare sulle seguenti ipotesi di contratti collettivi decentrati integrativi siglati in data 20.07.2012 :

CCDI di parte giuridica triennio 2012 – 2014

CCDI di parte economica anno 2012

**Parere sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40-bis del d.L.vo n. 165/2001 e s.m.i**

Il Collegio dei revisori:

richiamata la nota del Segretario Generale prot. N.0019914 del 25.07.2012 con la quale, nel mentre si trasmette copia dei citati contratti decentrati corredati dalle prescritte relazioni illustrative e tecnico-finanziarie, si chiede al C.R. la preventiva certificazione ai sensi della vigente normativa;

### Premesso

che compete al C.R. il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

### Esaminate

le ipotesi di CCDI sottoscritte in data 20 luglio 2012 nonché le relazioni illustrative e tecnico-finanziaria sottoscritte dal Segretario Generale che si hanno qui per integralmente richiamate redatte secondo le indicazioni di cui alla circolare del MEF n. 25 del 19.07.2012;

Considerato



Che in sede di formalizzazione di ipotesi il Fondo per l'anno 2012 è stato confermato in €. 246.956,08 di cui:

€. 211.204,59 a titolo di risorse decentrate aventi carattere di certezza, stabilità e continuità;

€. 37.751,49 a titolo di risorse decentrate aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

Che le risorse non utilizzate o non attribuite dell'anno 2011, per l'importo di €. 3.750,39 più quelle derivanti dal risparmio sullo straordinario anno sono portate in aumento delle risorse decentrate variabili anno 2012 e sono destinate ad incentivare la produttività

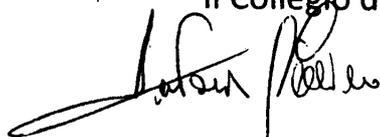
### CERTIFICA

la rispondenza del CCDI di parte giuridica triennio 2012 – 2014 e del CCDI di parte economica anno 2012 siglati in data 20.07.2012 ai vincoli di bilancio e a quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del d.L.vo n. 165/2001 e s.m.i

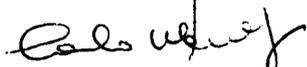
Il presente verbale si chiude alle ore 17,30 .

Il Collegio dei Revisori

Il Presidente



Il Componente



Il Componente

