



## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **CCDI DI PARTE GIURIDICA 2015-2017**

Il CCDI di parte giuridica 2015-2017 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 a tempo determinato, comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro e si riferisce al periodo 2015 – 2017, conservando la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, salvo riapertura del confronto – ove necessario per intervenute novità normative.

Il contenuto del contratto, attesa l'assenza di rinnovi contrattuali a livello nazionale – l'ultimo CCNL per il comparto Regioni Autonomie Locali è stato sottoscritto il 31.7.2009 – nelle more dell'attuazione dell'annunciata riforma della P.A., ricalca le previsioni del precedente contratto di parte giuridica 2012-2014; le principali modifiche riguardano i presupposti per la corresponsione delle indennità. 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

Visto 22/12/2015  
M. Al. E

HL

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 limitate a quelle svolte dagli addetti alla conduzione degli autoveicoli camerali (condizione di rischio già riconosciuta presso l'Ente ex DPR 347/93) e unica condizione di particolare disagio – essendo venuta meno la cd.indennità di sportello - è stata individuata nell'attività prestata dagli addetti ai servizi ausiliari senza orario di lavoro personalizzato: la misura dell'indennità di disagio è rimasta 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 al triennio precedente è stata prevista in aggiunta la "responsabilità in materia di Attività ispettiva e di vigilanza nell'ambito della metrologia legale, ivi compresa la verifica dei diritti e proventi dovuti dai terzi " e "la responsabilità della segreteria nei procedimenti di conciliazione/mediazione" ; continua ad essere 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, il CCDI di parte economica unitamente al CCDI di cui trattasi verrà trasmesso per via telematica, attraverso la "Procedura unificata di trasmissione dei contratti integrativi" entro 5 giorni dalla sottoscrizione, all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa entrambe certificate dagli organi di controllo e pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale della Camera di Commercio.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dot. Luca Peruzzi)

