



Camera di Commercio
Avellino

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA 2017

MODULO 1 - SCHEDA 1.1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE

Data di sottoscrizione	28/09/17
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	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): CISL /FPS UIL/FPL - SNALCC
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Camera di commercio di Avellino
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ripartizione e destinazione risorse decentrate anno 2017 b) Casi e modalità di utilizzo delle somme non utilizzate e/o attribuite. Integrazioni risorse

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 11 settembre 2017 giusta verbale allegato. 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

cs

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera n.3/13 del 3.2.2017.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera n.1/4 del 16.1.2017.

Gli obblighi di pubblicazione di cui all'art.10 comma 8 del D.L.vo n.33/2013 e ss.mm.ii. vengono assolti.

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

Eventuali osservazioni /////

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Premesso che, ai sensi dell'art.40, comma 3-bis, del d.lgs.165/2001 e ss.mm.ii. la contrattazione integrativa presso le Camere di Commercio *"si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali"*, il CCDI di parte economica 2017 disciplina la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL 22.1.2004 del comparto Regioni- Autonomie locali, il quale dispone che *"Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale"*.

Tenute presenti le utilizzazioni consentite dall' art. 17 CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006, le risorse decentrate sono state destinate a:

- costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999;

- costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999;

- costituire il fondo per corrispondere l'indennità di comparto secondo quanto previsto nell'art.33 del CCNL 22.1.2004;

- consentire il pagamento delle indennità di rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004) e maneggio valori (art. 36 CCNL 14.9.2000) ;

- compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C;

- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e della categoria C e B secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999;

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

Nel dettaglio, l'utilizzazione delle risorse di cui all'art.1 del CCDI di cui trattasi sarà quella di cui in appresso, improntata a principi di selettività e meritocrazia.

Premesso che il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria ex art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e art. 9 del CCNL 11.4.2008 sono stati oggetto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica triennio 2015-2017, **il Fondo per la progressione economica** è stato rideterminato aumentando il Fondo dell'anno precedente di € 3.380,00.

Competerà poi al Segretario Generale di individuare con proprio provvedimento le progressioni economiche a selezione nell'esercizio delle prerogative riconosciute dall'art.5 del D.L.vo 30.3.2001 n.165 e ss.mm.ii ed in osservanza delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali nonché di tutto quanto convenuto in sede di delegazione trattante in materia, tenendo presenti tra l'altro le posizioni economiche in possesso del personale in servizio al 1.1.2017, la relativa decorrenza, il costo di ciascuna progressione orizzontale.

La progressione economica sarà attribuita in modo selettivo. Per partecipare alla selezione sarà richiesto il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre 2016; occorrerà, altresì, essere stati in servizio al 1° gennaio 2017 ed aver prestato effettivo servizio nello stesso anno per almeno 6 mesi ed 1 giorno. La progressione orizzontale sarà poi attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale verrà approvata la relativa graduatoria.

Circa la decorrenza della progressione è stato, infatti, accertato che a parere del MEF -RGS, anche sulla scorta dell'orientamento del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, "non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni

anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse" (nota prot.n. 17635 del 27.2.2014) e che il suddetto orientamento è condiviso anche dall'ARAN (note n.6400 del 15.4.2014 e n.22273 del 14.10.2015).

La selezione avverrà in base ad una graduatoria delle valutazioni effettuate dal Segretario Generale e sarà subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 24 (ventiquattro) punti su 30. Sarà 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 sarà 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 sarà determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato.

La valutazione dei dipendenti avverrà 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 è 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.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato consegue al vigente organigramma articolato su 3 Aree e all'istituzione delle seguenti tre posizioni di lavoro richiedenti, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto o di risultato, lo svolgimento delle funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa di cui all'art.8, comma 1 lett. a):

- responsabile dell'Area I "Amministrazione";
- responsabile dell'Area II "Area Impresa, Promozione e Agricoltura";
- responsabile dell'Area III "Servizi Anagrafici e di Regolazione del Mercato".

In fase di valutazione e definizione del valore economico a ciascuna delle suddette posizioni organizzative è stata attribuita la retribuzione di posizione nell'ammontare di € 12.911,42 annui lordi per tredici mensilità con una retribuzione di risultato variabile da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita (per complessivi € 48.417,83, pari alla dotazione del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato nell'ambito delle risorse decentrate).

Gli incarichi di posizione organizzativa hanno durata annuale e possono essere rinnovati. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di cui trattasi sono soggetti a valutazione annuale in base ai seguenti elementi predeterminati dall'Ente:

- a) grado di attuazione degli obiettivi assegnati;
 - b) grado di capacità di gestire e motivare i collaboratori favorendo la qualità delle prestazioni e la crescita della produttività;
 - c) grado di capacità di controllare l'attività degli uffici, far rispettare le regole dell'organizzazione e di valutare i collaboratori;
 - d) grado di capacità di promuovere ed applicare innovazioni tecnologiche o procedurali o nuovi servizi,
 - e) qualità dell'apporto e disponibilità individuale all'attività.
- 

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

A ciascun elemento di valutazione il Segretario Generale attribuisce un punteggio da 0 a 20 – fino ad un punteggio complessivo massimo di 100 punti - così articolato:

PUNTI	DECLARATORIA	
	<i>Elemento di cui alla lettera a)</i>	<i>Elementi di cui alle lettere b), c), d) ed e)</i>
<i>Da 0 a 4</i>	<i>L'obiettivo non è stato raggiunto</i>	<i>insufficiente</i>
<i>Da 5 a 9</i>	<i>L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente</i>	<i>sufficiente</i>
<i>Da 10 a 15</i>	<i>L'obiettivo è stato pienamente conseguito</i>	<i>buona</i>
<i>Da 16 a 20</i>	<i>L'obiettivo è stato conseguito e superato</i>	<i>ottima</i>

Condizione necessaria per la corresponsione della retribuzione di risultato è l'aver conseguito almeno 5 punti (corrispondenti alla sufficienza) in ciascuno dei 5 elementi previsti – da lettera a) a lettera e) - per complessivi minimi 25 punti; a seconda poi del punteggio complessivo ottenuto – compreso tra 25 e 100 - la corresponsione della retribuzione di risultato avverrà nelle seguenti misure:

PUNTI	Retribuzione di risultato
<i>Da 25 a 35 punti</i>	<i>il 10% della retribuzione di posizione spettante</i>
<i>Da 36 a 75 punti</i>	<i>Dall'11% e fino al 18% della retribuzione di posizione spettante</i>
<i>Da 76 a 100 punti</i>	<i>Dal 19% e fino al 25% della retribuzione di posizione spettante</i>

Non soggiace a criteri di valutazione e/o selettività l'**indennità di comparto** che è stata istituita dal CCNL 22.1.2004 al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico; detta indennità è corrisposta al personale in servizio per dodici mensilità in misura fissa secondo le misure - uguali per categoria - previste dallo stesso contratto.

Altra parte delle risorse decentrate anno 2017 è stata destinata al finanziamento delle indennità previste dal CCDI di parte giuridica 2015-2017 ed in specie, **indennità di rischio, maneggio valori, disagio, specifiche responsabilità**.

Attività particolarmente disagiata è considerata l'attività prestata dagli addetti ai servizi ausiliari a tempo pieno e senza orario di lavoro personalizzato (n.2 unità) , per il disagio derivante dalle circostanze di tempo e di luogo delle prestazioni tipiche richieste. Le prestazioni "rischiose" sono limitate a quelle svolte dai 2 addetti alla conduzione degli autoveicoli camerati in quanto condizione di rischio già riconosciuta presso l'Ente ex DPR 347/93. In entrambi i casi l'indennità compete per le sole giornate nelle quali ciascun dipendente è presente in servizio nell'importo di 1/26 dell'importo mensile

previsto dal CCNL. Per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa l'indennità giornaliera è proporzionata agli importi medi mensili dei valori maneggiati come stabiliti nel CCDI di parte giuridica.

L'indennità per specifiche responsabilità è prevista per l'assunzione delle seguenti responsabilità:

- Responsabilità del controllo di gestione
- Responsabilità di Provveditore
- 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
- Responsabilità dei procedimenti inerenti la Gestione delle sanzioni ex Legge n.689/1981
- Responsabilità del contenzioso dinanzi alla Commissione Tributaria
- Responsabilità ex Segreteria CPA e Responsabilità della Segreteria nei procedimenti di Conciliazione/Mediazione
- 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.

Compete al Segretario Generale di individuare sulla base degli atti d'ufficio i dipendenti cui assegnare la suddetta indennità, tenendo presente che ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità e che la misura del compenso non può mai superare il massimo annuo lordo di € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006). La liquidazione delle indennità – al pari di quanto avviene per la retribuzione di posizione - avviene 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 costituiscono economie di bilancio.

La quota prevalente delle risorse non utilizzate a valere sulla parte "stabile" è destinata ad erogare **compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

I compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono attribuiti secondo i risultati del vigente 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.

Per l'anno 2017 detti risultati aggiuntivi, nell'ambito degli obiettivi previsti nel Piano della Performance debitamente approvato per il corrente anno, sono stati individuati nell'attuazione del decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 16 novembre 2016 e nell'istituzione della "Camera di commercio industria artigianato e agricoltura Irpinia Sannio".

I compensi possono infatti essere 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 oltre che ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente.

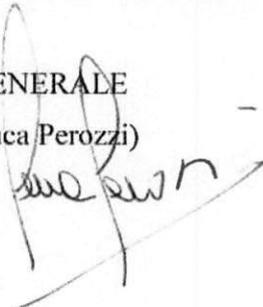
In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati, la ripartizione delle risorse assegnate è effettuata in primis tra le 4 categorie di personale in misura direttamente proporzionale alla somma degli stipendi tabellari percepiti dal personale di ciascuna categoria; quindi, il compenso è determinato 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.

L'art.2 del CCDI, infine, precisa che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità di cui all'articolo 1 potranno essere portate in aumento delle risorse anno 2018, nel rispetto della disciplina normativa vigente, previa formale ricognizione amministrativa certificata dall'Organo di Controllo. Del pari - nel rispetto della normativa vigente e previa certificazione dell'Organo di Controllo - per incentivare la produttività/ il miglioramento dei servizi/la performance, all'importo delle risorse decentrate "variabili" anno 2017 potranno aggiungersi le risorse non utilizzate o non attribuite dell'anno 2016 nonché il risparmio sullo straordinario dell'anno 2016.

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 .

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Luca Perozzi)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca Perozzi', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.