CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2019-2021

RIFERIMENTO ANNO 2020

MODULO 1 - SCHEDA 1.1

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	25 luglio 2019
Periodo temporale di vigenza	Il contratto concerne il periodo **1/1/2019 -31/12/2021** per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.
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): FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL CISL FP UIL FPL
Soggetti destinatari	Tutto il personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Camera di Commercio di Avellino.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	- Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - Differenziazione del premio individuale - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità - Welfare integrativo - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

		- Limite individuale annuo in banca delle ore - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria - Orario multi periodale – limiti temporali - Elevazione limite massimo lavoro straordinario - Formazione in caso di innovazioni tecnologiche - Limite di incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
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.**	
		Si allegano i verbali del Collegio dei Revisori dei Conti n.3 e 5 in data 17 luglio 2019 in riferimento all'anno 2019.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance 2020-2022 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con provvedimento d'urgenza n.1 del 31.01.2020 debitamente ratificato dalla Giunta camerale.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 facente parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020- 2022 è stato adottato con provvedimento d'urgenza n 2 del 31.01.2020 debitamente ratificato dalla Giunta camerale.
		((L'ART. 11 DEL D.LGS. 150/2009 E' STATO ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33)) Gli obblighi di pubblicazione di cui all'art.10, comma 8 del d.lgs.n.33/2013 s.m.i. vengono assolti.
		La Relazione della Performance viene validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009
OSSERVAZIONI:		

MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

QUADRO ESAUSTIVO DELLA REGOLAMENTAZIONE DI OGNI AMBITO/MATERIA E DELLE NORME LEGISLATIVE E CONTRATTUALI CHE LEGITTIMANO LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLA SPECIFICA MATERIA TRATTATA

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2016-2018 il quale, ha dettato una nuova disciplina, tra l'altro, delle relazioni sindacali, della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate, disponendo che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale, esattamente come il Contratto nazionale di lavoro.
In applicazione del CCNL 2018 l'Ente ha provveduto a costituire la delegazione datoriale, ad approvare gli indirizzi di contrattazione per la delegazione trattante di parte pubblica e a determinare il fondo delle risorse decentrate secondo la nuova e diversa formulazione di cui all'art.67 del nuovo CCNL.

Ciò premesso, il CCI per il triennio 2019-2021 è stato sottoscritto il 25 luglio 2019 in un'unica sessione negoziale, dopo aver portato a termine le fasi di informazione e di confronto previste dal CCNL 21.5.2018. Detto CCI a valere per il triennio 2019-2021 verte sulle seguenti materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art.7 del CCNL 21.5.2018:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance nonché la maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art.69;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) la determinazione del valore e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi; detta indennità ha sostituito le vecchie indennità di rischio, disagio e maneggio valori;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (precisazione utile, ma non è una vera novità);

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Talune delle materie previste dall'art.7 comma 4 del CCNL 21.5.2018 ed in specie, quelle di cui alle lettere e) servizi esterni, i) indennità reperibilità, k) numero turni l) arco temporale turni, w) indennità polizia locale e z) esenzione turni, non sono state disciplinate dal CCI di cui trattasi in quanto riferite ad istituti che storicamente non trovano applicazione presso le Camere di Commercio; di tanto si è dato atto nelle premesse del CCI.

La stipula del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 è stata preceduta dall'approvazione da parte degli organi camerali del Nuovo Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e del Personale nonché del Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, che hanno formato oggetto di informazione e confronto con la delegazione di parte sindacale.

QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

Le risorse approvate e certificate come disponibili per la contrattazione per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, in applicazione dell'art.68 comma 2 del CCNL 21.5.2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) indennità condizioni di lavoro destinate a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi, disagiate e implicanti il maneggio valori;
d) compensi per specifiche responsabilità del personale non incaricato di posizione organizzativa;
e) progressioni economiche dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

E' rispettato il limite di destinazione di cui all'art.68 comma 3 del CCNL 21.5.2018 ed in particolare alla performance individuale è destinato più del 30 % delle risorse variabili; la gran parte delle risorse (68%) al fine del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, è destinata alla performance.

EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI, IN MODO DA RENDERE CHIARA LA SUCCESSIONE TEMPORALE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E LA DISCIPLINA VIGENTE DELLE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il CCI 2019-2021 realizza un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa; concerne, infatti, il periodo **1/1/2019-31/12/2021** per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, facendo salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

.Il CCI di cui trattasi conserverà la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riapriranno il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali già concordate.

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ AI FINI DELLA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

In linea con le più recenti previsioni legislative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità, nella definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance è stato individuato il legame che deve intercorrere da un lato tra il contenuto delle performance attese e gli obiettivi dell'Ente, e dall'altro tra il contenuto dell'apprezzamento del lavoro svolto e del contributo fornito al risultato, da parte del singolo, ed il riconoscimento economico correlato.
Il CCI di cui trattasi prevede al riguardo che l'attribuzione dei premi destinati alla performance individuale ed organizzativa sia strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi e sia quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati nel Piano della Performance e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.
La valutazione individuale del personale fa riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.
Gli incentivi e i riconoscimenti economici sono previsti per coloro che hanno raggiunto il livello di prestazione e di risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi; la misurazione e valutazione dei comportamenti del personale di qualifica non dirigenziale nonché l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale avviene secondo la metodologia di dettaglio condivisa dall'OIV di cui al provvedimento dirigenziale n.125 del 15.6.2020 ad integrazione del Sistema di valutazione della performance approvato con provvedimento n. 6 del 25.6.2019.

ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI – AI SENSI DELL'ARTICOLO 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009 (PREVISIONE DI VALUTAZIONI DI MERITO ED ESCLUSIONE DI ELEMENTI AUTOMATICI COME L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO):

Nella definizione dei criteri per le procedure volte al conferimento delle progressioni orizzontali si è operato in stretta aderenza con la cornice di regole – legali e contrattuali – che operano in materia e che non possono essere modificate in sede di contrattazione integrativa.

Pertanto, le procedure stesse rispondono ad un utilizzo selettivo, rivolto ad un limitato numero di dipendenti e solo alle persone che abbiano dimostrato di avere sviluppato negli anni un'accresciuta competenza nell'ambito del proprio profilo professionale/di competenza in relazione anche alla retribuzione percepita ed alla performance individuale degli ultimi tre anni; occorre altresì essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'accertamento della crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo sono stati ancorati ai seguenti ambiti, con esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio:

a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre

costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;

b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati, secondo la procedura di cui al provvedimento dirigenziale n.126 del 15 giugno 2020 condivisa dall'OIV ad integrazione del Sistema di valutazione della performance approvato con provvedimento n. 6 del 25.6.2019.
Ai fini dell'individuazione delle progressioni economiche attribuibili si tengono presenti:

- il rispetto della permanenza biennale nella posizione economica precedente;
- le valutazioni individuali del triennio precedente l'anno di riferimento,
- il rispetto del rapporto di legge - in misura non superiore al 50% - tra i dipendenti in possesso dei requisiti per concorrere all'attribuzione di una P.EC e le P.EC. attribuibili; -
- il rispetto del limite delle risorse stabili e di quelle annualmente destinate,
- il rispetto del principio di non retrodatazione oltre il primo gennaio di ciascun anno di riferimento del CCI 2019-2021 previa certificazione delle relative risorse decentrate;

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno della selezione, senza ultrattività.

ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE), ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TITOLO II DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009.

I risultati attesi sono essenzialmente i seguenti:
- valorizzare il ruolo dei dipendenti accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati;

- realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, al fine di conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità;

- realizzare un utilizzo efficiente ed efficace delle risorse disponibili per la contrattazione.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Luca Perozzi

COLLEGIO REVISORI DEI CONTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI AVELLINO

Castaldi Maria - Moraca Arrigo - Spennati Pietro

VERBALE N. 3 DEL 17 LUGLIO 2019

In data 17/07/2019, presso la sede della Camera di Commercio di Avellino, in Piazza Duomo n. 5, si è riunito il Collegio dei revisori dei conti nelle persone di:

Dott.ssa Maria Castaldi	Presidente in rappresentanza del MEF	Assente giustificato
Dott. Arrigo Moraca	Componente effettivo in rappresentanza del MISE	Presente
Dott. Pietro Spennati	Componente supplente su nomina della CCIAA in attesa di designazione da parte della Regione Campania	Presente

per procedere all'esame del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale di qualifica non dirigenziale per l'anno 2019 ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

La costituzione del predetto fondo è stata portata a conoscenza del Collegio dei revisori con nota n. 8649 del 28/6/2019, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta costituzione con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge. Con la predetta nota sono state trasmesse la deliberazione di Giunta n. 2/22 del 10/06/2019, recante l'approvazione della costituzione del fondo in esame, nonché la corrispondente relazione tecnico-finanziaria.

Il Collegio viene assistito dal Responsabile dell'Area I dott.ssa Aquilina Giordano, appositamente invitato dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Collegio passa quindi all'esame fondo per le risorse decentrate del personale di qualifica non dirigenziale per l'anno 2019 e della relativa relazione prendendo atto che:
- per la determinazione dello stesso si è tenuto conto delle apposite "Linee di indirizzo" e dello "schema di costituzione del fondo" fornito da Unioncamere, frutto del confronto avuto con i tecnici del Mef (RGS/Igop e Sifip) e Mise;
- per la complessiva quantificazione si è tenuto conto, tra l'altro:
  a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
  b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
  c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12 e nel parere prot.n.257831 del 18.12.2018, relative alle voci di alimentazione del fondo ex CCNL da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016.

Dall'applicazione di quanto sopra è risultata una determinazione del Fondo pari ad € 236.720,27 di cui € 179.483,27 di risorse fisse e la rimanente parte di risorse variabili.

L'importo complessivo tiene conto delle seguenti valori in aumento:

- di € 4.802,98 previsto dal comma 2 lett. b) dell'art.67 del CCNL 21.5.2018 in esenzione dal limite di cui all'art.23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2017;

- dell'integrazione di € 10.565,88 non superiore all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, che dovrà formare oggetto di accordo tra le parti in sede di contrattazione decentrata;
- del risparmio una tantum sulle somme stanziate per lavoro straordinario nell'anno 2018 pari ad € 21.159,87;
- dei residui relativi a risorse decentrate dell'anno 2018 pari ad € 14.311,90.

Dall'esame della documentazione trasmessa emerge, altresì, che l'importo complessivo del fondo non è comprensivo dell'importo di € 48.417,83 destinato nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle PP.OO. ai sensi del CCNL 21/05/2018.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- il fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale di qualifica non dirigenziale per l'anno 2019 è stato costituito in conformità alla normativa vigente e secondo le "Linee di indirizzo" e lo "schema di costituzione del fondo" fornito da Unioncamere come da allegato A) alla delibera di Giunta n. 2/22 del 10/06/2019;
- l'onere scaturente dall'atto di costituzione dei fondi esaminati risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio ed in particolare:
  - al conto 321012 "Indennità varie" ove è stato previsto uno stanziamento di € 243.180.97,
  - al conto 321013 "Retribuzioni di posizione e di risultato P.O." ove è stato previsto uno stanziamento di € 48.417,76 per il pagamento delle retribuzioni ai responsabili delle posizioni organizzative,
  - al conto 244004 "Debiti verso dipendenti per produttività" al quale sono stati appostati il risparmio relativo al compenso straordinario anno 2018 per € 21.159,87 e quello relativo alle risorse decentrate 2018, non utilizzate, per € 14.311.90;

certifica

la compatibilità finanziaria della costituzione del fondo anno 2019, pari ad Euro 236.720,27, relativo al personale dipendente di qualifica non dirigenziale della Camera di Commercio di Avellino.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott.ssa Maria Castaldi	(Presidente)	ASSENTE GIUSTIFICATO
Dott. Arrigo Moraca	(Componente)	
Dott. Pietro Spennati	(Componente)	

COLLEGIO REVISORI DEI CONTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI AVELLINO

Castaldi Maria - Moraca Arrigo - Spennati Pietro

VERBALE N.5 DEL 17 LUGLIO 2019

In data 17/07/2019, presso la sede della Camera di Commercio di Avellino, in Piazza Duomo n. 5, si è riunito, previa regolare convocazione, il Collegio dei revisori dei conti nelle persone di:

Dott.ssa Maria Castaldi	Presidente in rappresentanza del MEF	Assente giustificato
Dott. Arrigo Moraca	Componente effettivo in rappresentanza del MISE	Presente
Dott. Pietro Spennati	Componente supplente su nomina della CCIAA in attesa di designazione da parte della Regione Campania	Presente

per procedere all'esame dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo triennio 2019-2021, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo in esame è stata trasmessa al Collegio dei revisori con nota n. 8649 del 28/6/2019, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 24/06/2019, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Il Collegio viene assistito, nell'esame della predetta ipotesi di accordo integrativo, dal Responsabile dell'Area I dott.ssa Aquilina Giordano, appositamente invitato dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Collegio passa all'esame del precitato accordo (e della relativa documentazione), avente ad oggetto la distribuzione delle risorse quantificate con deliberazione di Giunta n. 2/22 del 10/06/2019 e riportato nella relazione tecnico-finanziaria dai quali si rileva un ammontare di somme complessive pari ad Euro 236.720,27 di cui € 179.483,27 di risorse fisse e la rimanente parte di risorse variabili.

Le risorse disponibili per il CCDI 2019 sono pari ad € 107.176,79 di cui € 49.939,79 risorse stabili rimanenti da impieghi fissi ed € 57.237,00 di risorse variabili.

Nell'ipotesi di accordo emergono le seguenti diverse modalità di utilizzo:

a) premi correlati alla performance organizzativa	almeno 34%
b) premi correlati alla performance individuale	almeno 34%
c) indennità condizioni di lavoro	massimo 5 %
d) compensi per specifiche responsabilità	massimo 13 %
e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento,	massimo 14%

Il Collegio riscontra che l'ipotesi in esame recepisce quanto definito dal CCNL del 21/5/2018, ove applicabile, e nel contempo suggerisce di esplicitare, nelle premesse del CCDI, l'avvenuta adozione del sistema di valutazione della performance per i risvolti inerenti le procedure per le progressioni economiche e le retribuzioni di risultato.

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con l'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott.ssa Maria Castaldi	(Presidente)	ASSENTE GIUSTIFICATO
Dott. Arrigo Moraca	(Componente)	
Dott. Pietro Spennati	(Componente)	