



Camera di Commercio
Salerno

DELEGAZIONE TRATTANTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI SALERNO

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL 6 OTTOBRE 2010

L'anno duemiladiecì, il giorno sei del mese di ottobre, alle ore **12.45** presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via S. Allende n. 19, si riunisce la delegazione trattante per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, giusta convocazione del 22 settembre 2010 prot. 25901, per l'esame del seguente ordine del giorno:

Contrattazione:

- Costituzione (art. 15 del CCNL del 01.04.1999) e definizione delle modalità di utilizzo (art. 17 del CCNL del 01.04.1999) del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010.

Concertazione:

- Piano occupazionale 2010;
- Definizione "progetto per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall' art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000" (art. 1 del CCNL del 14.09.2000);
- Attivazione "alte professionalità" in Camera di Commercio di Salerno (art. 10 del CCNL del 22.1.2004).

Sono presenti:

1. Delegazione di parte pubblica

- Dr. Raffaele DE SIO Segretario Generale f.f. CCIAA;
- Dr. Antonio LUCIANI Capo Servizio Contabilità;
- Dr. Pasquale ROMANO Capo Servizio Tutela del Mercato;
- Dr. Ciro DI LEVA Capo Servizio Promozione Economica;
- Dr. Emilia DE LUCA Capo Servizio Affari Generali;
- Rag. Gerardo Martinangelo Capo Ufficio Personale, che attende ai compiti di segreteria;

2. Delegazione di parte sindacale

- Dr. Salvatore VAIANO RSU;
- Dr.ssa Patrizia BONFIGLIO RSU;
- Sig. Mariano FLAMINIO RSU;
- Sig. Giuseppe BOCCHETTI RSU;
- Dr. Raffaele TEDESCO RSU;
- Dr. Fabrizio PAGANO UIL Territoriale;
- Sig. Matteo BUONO CISL Territoriale;
- Sig. Pasquale FERNICOLA CGIL Territoriale.

In ordine al punto 1. dell'O.d.G la parte pubblica comunica di aver predisposto un'ipotesi di costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2010, nell'importo di euro **1.245.978,89**, importo suscettibile di integrazioni in aumento o in diminuzione sulla base delle entità di alcune poste indicate in via provvisoria o non indicate in quanto non conoscibili entro il 31

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

dicembre 2010, secondo la strutturazione di cui all'allegato "A" che forma parte integrante del presente verbale.

A tal riguardo comunica, altresì, di aver integrato il predetto fondo ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. Enti Locali del 1 aprile 1999, confermato dal C.C.N.L. Enti Locali del 22 gennaio 2004: "tali risorse possono essere incrementate in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio".

Al riguardo sono stati individuati alcuni progetti, tenendo conto dei fattori di seguito riportati, ed è stato stimato l'ammontare degli oneri per l'attivazione/miglioramento dei servizi in termini di impegno temporale del personale camerale addetto:

a) modifiche della legislazione del sistema camerale

b) modifiche organizzative finalizzate al miglioramento dei servizi camerali.

Per l'anno in corso, in particolare la struttura vedrà una riorganizzazione complessiva degli uffici e delle responsabilità che si rende necessaria al fine di ottimizzare le prestazioni dell'ente anche in considerazione del consistente decremento di personale verificatosi nel tempo.

Al personale inoltre verrà chiesto di effettuare attività tese al miglioramento dei servizi, sistematizzate nelle progettualità che verranno individuate in una prossima riunione. Ogni dipendente sarà assegnato ad uno dei progetti, tranne il personale ausiliario che garantirà il supporto logistico a tutti i progetti, e l'ufficio personale che assicurerà l'attività di coordinamento delle iniziative progettuali. Il budget complessivo definito in €. 65.000,00, sarà assegnato ai singoli progetti in rapporto al personale ad essi assegnato, le somme di spettanza al personale ausiliario e all'ufficio personale saranno individuate nella prossima riunione. Eventuali economie che dovessero derivare dal mancato raggiungimento degli obiettivi previsti dai progetti o dalla rinuncia a parteciparvi, confluiranno, per la stessa annualità, nelle risorse destinate all'incentivazione individuale da corrispondersi sulla base della metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999.

Il Segretario Generale ricorda che il modello organizzativo della Camera di Commercio prevede la ripartizione in tre aree dirigenziali, strutturate sulle sei unità organizzative complesse, definite servizi : Affari Generali e del Personale, Contabilità, Promozione Economica, Anagrafe Camerale, Provveditorato, Regolazione del Mercato. Le suddette unità sono caratterizzate dallo svolgimento di compiti direttivi di particolare complessità.

Il Segretario evidenzia, altresì, che l'art. 10 del CCNL 22.1.2004 ha introdotto, ad integrazione dell'assetto disegnato nell'art. 8 del contratto sull'ordinamento professionale degli enti locali, le cosiddette "alte professionalità". Dalla lettura dell'articolo, significativamente rubricato "Valorizzazione delle alte professionalità", appare evidente che queste figure si pongono in rapporto di species a genus rispetto agli incarichi di posizione organizzativa. Propone, quindi, di istituire e conferire, previa approvazione del regolamento che si allega al presente verbale, le "Alte Professionalità". L'attivazione dell'istituto non potrà non "risentire" dell'impianto complessivo della attuali posizioni organizzative. Dato questo contesto, si ritiene che l'introduzione delle alte professionalità debba essere accompagnata da una attenta riconsiderazione dei diversi livelli di responsabilità connessi alla titolarità degli incarichi attuali. Pertanto, ritiene opportuno, anche



per l'attuale mancanza in organico dei Dirigenti delle tre aree, conferire ai titolari delle posizioni Organizzative di cui sopra "Affari Generali e del Personale, Contabilità, Promozione Economica, Anagrafe Camerale, Provveditorato, Regolazione del Mercato" incarichi di alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali 22.01.2004.

Il Segretario Generale propone, altresì, di fissare alle Alte Professionalità in €. 16.000,00 il valore massimo della retribuzione di posizione su base annua, per tredici mensilità, oltre ad una retribuzione di risultato annua pari al 30% della retribuzione di posizione, e che il predetto incarico dovrà essere conferito alle citate posizioni organizzative con decorrenza 1 novembre 2010 alle condizioni previste dal regolamento stesso.

Il Segretario inoltre evidenzia di individuare negli uffici "Segreteria di Presidenza" e "Ufficio Sanzioni" altre due posizioni organizzative di staff perché caratterizzate dalla sussistenza di strutture autonome, alle dirette dipendenze del Segretario Generale, in grado di gestire interventi e servizi rivolti a funzioni strumentali di rilevanza nel quadro della complessiva azione amministrativa dell'Ente camerale, ritenendo che il predetto incarico dovrà essere conferito alle citate posizioni con decorrenza dal 1 novembre p.v. e di fissare in Euro 11.000,00 la retribuzione di posizione su base annua, per tredici mensilità, oltre ad una retribuzione di risultato annua pari al 25% della retribuzione di posizione. Infatti, si ritiene, ragionevole incrementare le P.O. "Junior" (Tutela del Mercato, Statistica e Prezzi) ad euro 11.000,00 dal 1 novembre p.v..

La parte sindacale, preso atto delle motivazioni espresse dal Segretario Generale sull'esigenza di trasformare le posizioni organizzative cosiddette "Senior" in "Alte Professionalità" e di istituire due nuove posizioni organizzative cosiddette "Junior" con contestuale incremento dei relativi compensi, verificato altresì che il finanziamento delle predette posizioni trova adeguata copertura nell'incremento del Fondo per il salario accessorio disposto ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 01 aprile 1999, ritiene di poter condividere le proposte innanzi citate.

Considerato che il consolidamento della rete di relazione della Camera con il sistema delle Imprese e delle loro rappresentanze richiedono un ulteriore miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia gestionale, nonché la continua valorizzazione delle potenzialità delle risorse umane, si ritiene opportuno di estendere l'importo attribuito ai responsabili degli Uffici ed al personale che svolge compiti di polizia giudiziaria ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999, anche ai dipendenti che nell'esercizio dei compiti assegnati hanno specifiche responsabilità. Pertanto si conferisce una formale e autonoma responsabilità organizzativa alle seguenti attività:

- a) Segreteria Comitato Imprenditoria Femminile
- b) Responsabile in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi della legge 81/2008.

Alle predette responsabilità il Segretario generale propone di attribuire un'indennità pari a €. 1.500,00 annui. La parte pubblica e parte sindacale concordano.

Su richiesta della RSU aziendale CISL, il Segretario Generale si impegna a verificare, con un'attenta ricognizione, la possibilità di supportare giuridicamente i vari uffici tramite l'attivazione di abbonamenti on-line a periodici giuridici ed economici. Al riguardo il Capo Servizio Contabilità, dott. Antonio Luciani, evidenzia che è stato già attivato un abbonamento on-line con il "Sole 24 Ore" il cui accesso sarà a breve possibile agli uffici interessati.

Sono state inoltre previste, tra le risorse variabili, le risorse spettanti al personale derivanti dall'attuazione dei progetti approvati dal Fondo Perequativo nazionale, ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. k, del C.C.N.L. Enti Locali del 1 aprile 1999. Al riguardo il Segretario Generale evidenzia che le somme corrispondenti ai costi figurativi, previsti dai progetti, e relativi al personale, confluiranno, ai sensi del citato art. 15, al "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010", mentre i costi previsti per le consulenze saranno assegnate al personale che curerà direttamente i progetti, e che sono stati incaricati ai sensi del co. 5 dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, con determinazione dirigenziale.

La R.S.U CISL "esprime il proprio parere contrario in merito alla proposta presentata dalla parte pubblica e propone di distribuire le suddette somme con una diversa modalità, e precisamente: il 50% dovrebbe confluire nel predetto fondo ai sensi del suddetto art. 15, ed il restante 50% da assegnare al personale che direttamente cura il progetto, con un vincolo che il compenso percepito da ciascun incaricato non superi il 25% del residuo.

La parte pubblica e la parte sindacale concordano di rinviare l'argomento della distribuzione delle risorse provenienti dai Fondi Perequativi ad una contrattazione successiva.

Infine, è stata data attuazione, a decorrere dall'annualità 2010, alla disposizione prevista dall'art. 15 comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dal comma 4 dell'art. 4, del CCNL del 5.10.2001 che prevede la possibilità di incrementare la quota delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale in applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997, con riferimento ai contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o non espletati a garanzia di diritti fondamentali.

Riguardo all'individuazione dei criteri di utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, a norma dell'art.17 CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, i rappresentanti RSU chiedono che vengano confermati gli stessi istituti e criteri adottati nell'anno 2009. Tale richiesta viene accolta dalla parte pubblica.

In particolare, l'importo di euro **608.092,95**, determinato presuntivamente, salvo conguagli da effettuarsi nel provvedimento dirigenziale con il quale si provvederà all'attribuzione analitica, viene destinato, a norma dell'art.17, co.2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999, alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, da attribuire in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/03/1999.

Per la determinazione dell'incentivazione individuale, si terrà conto in primo luogo del punteggio conseguito da ciascun dipendente attraverso la valutazione dei





responsabili dei diversi settori, effettuata con la scheda utilizzata nell'ambito della metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/03/1999. Tale parametro inciderà per il 50% del totale, con necessità di conseguire un valore minimo pari ad almeno il 60% del punteggio massimo previsto da ciascuna scheda.

In secondo luogo, verrà considerata la qualità complessiva dell'andamento dell'azione amministrativa della Camera di Commercio di Salerno. A tal fine, il diritto al compenso verrà conseguito allorché la dirigenza dell'Ente abbia raggiunto un valore medio pari ad almeno il 70% degli obiettivi prefissati dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo. Inoltre, ai fini dell'ammissibilità alla percezione del compenso ciascun dipendente dovrà aver totalizzato almeno n. 170 presenze effettive in servizio, o un valore proporzionalmente ridotto per prestazioni di lavoro effettuate per periodi inferiori all'anno. Ai fini del calcolo del numero di presenze minimo non si terrà conto delle seguenti assenze:

- ⇒ permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - ⇒ assenze per malattia dovuta per causa di servizio;
 - ⇒ permessi sindacali retribuiti;
 - ⇒ permessi per concorsi ed esami;
 - ⇒ riposi compensativi e recuperi straordinario;
 - ⇒ riposo per donazione sangue;
 - ⇒ astensione per maternità;
 - ⇒ assenze per malattia dovuta a patologie che richiedono terapie salvavita od altre ad esse assimilabili, patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente perdita dell'autonomia personale, ivi incluse affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenza, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche, patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - ⇒ giorni di ricovero ospedaliero e giorni di malattia post-operatoria;
 - ⇒ giorni di lutto per il coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado;
 - ⇒ permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari;
 - ⇒ permessi di cui all'art. 33, legge 104/1992;
 - ⇒ giornate di sciopero;
 - ⇒ assenze per malattia del bambino;
 - ⇒ congedo straordinario per matrimonio;
- Tale parametro inciderà per il 50% del totale.

Ai fini della liquidazione dell'importo pro capite, si terrà conto del numero di presenze in servizio effettivamente fatte registrare.

Ai soli fini della liquidazione dei compensi correlati al numero di presenze effettive in servizio, sono equiparati alle presenze effettive in servizio:

- ⇒ *i permessi sindacali retribuiti*;
- oltre alle voci previste dall'articolo 71, comma 5, della legge 6 agosto 2008 n. 133 e dal punto 2 della circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione – Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 7 del 17 luglio 2008, di seguito elencate:

- ⇒ *assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità;*

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- ⇒ assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
- ⇒ assenze per citazione a testimoniare;
- ⇒ assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- ⇒ assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- ⇒ per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

L'importo complessivo di euro **271.775,45** è destinato, ai sensi dell'art. 17, comma 2°, lett. b) del CCNL 1 aprile 1999 e dell'art. 9° del CCNL 11 aprile 2008, alla costituzione del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nelle categorie del sistema di classificazione proprio dell'ordinamento professionale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999. Per l'anno 2010 si è calcolato solo l'importo corrente da corrispondere al personale già beneficiario di progressione economica, a seguito del divieto stabilito dall'articolo 9 del C.C.N.L. Enti locali del 11 aprile 2008.

L'importo di euro **75.000,00**, determinato presuntivamente, salvo conguagli da effettuarsi nel provvedimento dirigenziale con il quale si provvederà all'attribuzione analitica, viene destinato, a norma dell'art.17, comma 2°, lett. d) del CCNL 1° aprile 1999, ad indennità per la remunerazione di peculiari condizioni di turno, rischio, reperibilità e maneggio valori, da erogare nel modo che segue:

- a) attribuzione agli agenti tecnici-amministrativi (svolgenti anche la mansione di conduzione di autoveicoli) di un'indennità di rischio pari ad euro **30,00 pro capite** per n.12 mensilità, nonché di un importo di euro **50,00** per ogni giornata di sabato e domenica, nonché festività infrasettimanale, nelle quali vengano effettivamente comandati nell'esercizio delle mansioni di riferimento;
- b) corresponsione di n.3 livelli di indennità in relazione ai diversi gradi di rischio, tra loro cumulabili, che si concretizzano in situazioni di *stress* derivanti da un continuo contatto con l'utenza. In particolare, per ciascuna giornata effettivamente lavorata, verrà corrisposta:
 - l'indennità di primo livello, pari ad euro **1,55**, spetta ai dipendenti di categoria B, C e D che, trovandosi nella situazione di cui sopra, svolgano un servizio connesso ad un solo compito;
 - l'indennità di secondo livello, pari ad euro **1,03**, spetta, in aggiunta a quella di primo livello, nel caso in cui il servizio svolto postuli l'esercizio di più compiti;
 - l'indennità di terzo livello, pari ad euro **2,58**, spetta - in aggiunta alle prime due indennità ove ne ricorrano i presupposti - ai dipendenti di categoria C e D che abbiano la postazione di lavoro ubicata nel salone dei servizi anagrafici camerati, esclusivamente nei giorni in cui abbiano svolto attività di sportello, accertato con riferimento all'apertura di una postazione di cassa che abbia effettivamente operato;
- c) corresponsione al personale che utilizza in modo diretto e continuativo programmi informatici di particolare complessità di un importo aggiuntivo di euro **2,58=**;
- d) corresponsione al cassiere ed al vice-cassiere della Camera dell'importo aggiuntivo di euro **2,58** al giorno;
- e) corresponsione agli addetti ai servizi ausiliari e di anticamera, nonché ad un dipendente formalmente assegnato alla "Segreteria di Presidenza", di



un'indennità di disagio pari ad euro **40,00** per ogni giornata di venerdì pomeriggio (per prestazioni lavorative eccedenti di almeno 2 ore l'ordinario orario di servizio), sabato e domenica, nonché festività infrasettimanale, nelle quali vengano effettivamente applicati nell'esercizio delle mansioni di riferimento;

- f) corresponsione agli addetti ai servizi ausiliari addetti ai servizi di supporto logistico allo svolgimento delle sedute del Consiglio e della Giunta, nonché ai dipendenti assegnati alla "Segreteria di Presidenza", di un'indennità di disagio pari ad euro **40,00**, per prestazioni lavorative eccedenti di almeno un'ora l'ordinario orario di servizio. Detta indennità non è comunque cumulabile con quella di cui al precedente punto e);
- g) erogazione dell'indennità *ex lege* n.113/1985 per la centralinista non vedente, pari ad euro **4,52** al giorno;
- h) attribuzione, ai sensi dell'articolo 17, comma 2°, lettera i) del c.c.n.l. dell'1 aprile 1999, aggiunta dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, di un compenso annuo lordo forfetario di euro **300,00** in favore dell'addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
- i) attribuzione al personale dipendente di categoria A, per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di un'indennità pari ad euro **30,00** lordi, per dodici mensilità;
- j) Attribuzione agli ispettori ed agenti metrici, per le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, nonché in favore di eventuali ulteriori dipendenti che versano in tali condizioni, di un'indennità di euro **30,00** mensili lordi, ai sensi dell'articolo 37 del ccnl 14 settembre 2000, come novellato dall'articolo 41 del ccnl del 22 gennaio 2004.

L'importo di euro **32.741,99** viene destinato, ai sensi dell'art.17, comma 2°, lett. f) del CCNL 1° aprile 1999, a compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categoria C e D. In particolare:

- l'importo di euro **2000,00** annui *pro capite* sarà attribuito ai responsabili degli Uffici "Sanzioni" e "Segreteria di Presidenza";
- l'importo di euro **1.500,00** annui *pro capite*, sarà attribuito in relazione alla formale assegnazione di responsabilità di uffici, per lo svolgimento dei compiti di polizia giudiziaria, e per le responsabilità di cui in premessa quali quelle relative all'attività di segreteria C.I.F. e di responsabile in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (L. 81/2008).

L'importo di euro **7.000,00** determinato presuntivamente, salvo conguagli da effettuarsi nel provvedimento dirigenziale con il quale si provvederà all'attribuzione analitica, sarà destinato, ai sensi dell'art.17, comma 2°, lett. h), al progetto denominato "*partecipazione alle attività delle sedi staccate di Vallo della Lucania e di Sala Consilina*" cui potranno partecipare tutti i dipendenti di categoria C e D. L'importo del compenso spettante per ciascuna giornata di presenza presso le sedi staccate è di euro **40,00**.

L'importo di euro **65.000,00**, sarà destinato, ai sensi dell'art.17, comma 2°, lett. h), ai summenzionati cinque progetti finalizzati volti alla

“reingegnerizzazione, rimodulazione, miglioramento della qualità dei processi e dei cicli di lavorazione dei diversi Servizi e Uffici dell’Ente”. La distribuzione di tali risorse avverrà previo processo di verifica del grado di raggiungimento dei risultati prefissati in ciascuno dei progetti di attività riportati nelle schede allegate e purché si preveda uno strutturato processo di riorganizzazione dell’Ente.

L’importo di euro **134.656,25** viene destinato alla costituzione del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione alle alte professionalità ed alle altre posizioni organizzative Junior istituite ai sensi dell’art.8 del CCNL 31 marzo 1999.

Ai sensi dell’articolo 15, lettera k) del contratto collettivo nazionale di lavoro dell’1 aprile 1999, l’importo di euro **13.500,00** viene destinato alla corresponsione dei compensi di cui all’articolo 92, co.5, del d.lgs. n.163/2006, da ripartire fra il personale coinvolto, che verrà individuato su segnalazione del Capo Ufficio Provveditorato dell’Ente.

Ai sensi dell’articolo 15, lettera k) del contratto collettivo nazionale di lavoro dell’1 aprile 1999, l’importo di euro **468,49** viene destinato alla corresponsione dei compensi di cui alle indagini statistiche nazionali relative alla rilevazione “prezzi prodotti agricoli – anno 2008”, da ripartire fra il personale coinvolto, che verrà individuato su segnalazione del Capo Ufficio Statistica dell’Ente.

Ai sensi dell’art.33, co.5, del CCNL 22 gennaio 2004, l’importo di euro **37.743,96** viene destinato alla corresponsione della quota parte dell’indennità di comparto a carico del fondo per il trattamento accessorio del personale. La stessa quota di indennità verrà riacquisita nella disponibilità delle medesime risorse (articolo 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato.

Per quanto riguarda il primo argomento all’ordine del giorno, relativo alla concertazione, per il piano occupazionale relativo all’anno 2010, le parti concordano di rinviarlo ad una prossima riunione.

La RSU CISL chiede al Segretario Generale di effettuare una ricognizione tra il personale di categoria “D” al fine di verificare l’esistenza di ulteriori specifiche responsabilità che consentano l’attribuzione delle indennità di cui alla lettera f) dell’art. 17 del CCNL 1 aprile 1999.

Il Segretario Generale informa, poi, che è suo interesse valorizzare, prima di tutto, il personale della categoria “A”. Al riguardo assume l’impegno di verificare presso l’Unione Nazionale delle CCIAA la possibilità di una procedura selettiva interna di riqualificazione della suddetta categoria.

Per quanto riguarda il terzo argomento all’ordine del giorno, relativo alla concertazione, attivazione “alte professionalità” in Camera di Commercio di Salerno (art. 10 del CCNL del 22.1.2004), la parte sindacale approva e sottoscrive la bozza di regolamento fatta tenere dall’Ufficio personale e che allegata al presente verbale costituisce parte integrante.



Su specifica richiesta della parte sindacale, il Segretario generale rassicura che, in conseguenza del futuro incremento della dotazione organica che si realizzerà con la copertura dei posti vacanti in attuazione dei piani occupazionali 2007-2008-2009, il Fondo per il salario accessorio, ai sensi della vigente normativa contrattuale (art. 31, c. 2 del CCNL 22 gennaio 2004), sarà incrementato dell'importo medio del salario accessorio attualmente percepito.

Alle ore 14, 15 del giorno 6 ottobre 2010, si rinviando i lavori ad una successiva seduta, che viene convocata informalmente per il giorno 18 ottobre alle ore 12,00, dopodiché la seduta è tolta.

L'anno duemiladieci, il giorno 18 del mese di ottobre, alle ore 12.45 presso la sede dell'Ente Camerale di Salerno, ivi ubicata alla via S. Allende n. 19, si riunisce la delegazione trattante per la prosecuzione della trattazione dell'ordine del giorno, giusta convocazione informale del 6 ottobre 2010.

Il Segretario Generale, in risposta alla richiesta di parte sindacale di procedere ad una verifica dell'esistenza di ulteriori specifiche responsabilità per il personale, categoria "D", al quale attribuire l'indennità di cui all'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999, si impegna ad effettuare un'ulteriore riscontro che, in linea con le strategie di base dell'amministrazione, consenta di attribuire la suddetta indennità anche ad altri funzionari che siano assegnati di compiti con particolari e specifiche responsabilità.

Riguardo alle risorse spettanti al personale, derivanti dall'attuazione dei progetti approvati dal Fondo Perequativo nazionale ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. k, del C.C.N.L. Enti Locali del 1 aprile 1999, ed altri fondi di analoga natura, il Segretario Generale, preso atto delle richieste di parte sindacale, propone di destinare il 50% di tutte le somme riferibili al personale (costi figurativi, costi per consulenze ex art. 53. c. 5 rese dai dipendenti camerale a qualsiasi titolo e qualsiasi altra forma di compenso spettante ai dipendenti camerale in connessione ai suddetti progetti e fondi), al "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010", e di destinare il restante 50% delle suddette somme, con un tetto massimo individuale pari ad €. 3.000,00, al personale che curerà direttamente i progetti, e che, a tal fine, saranno incaricati ai sensi del co. 5 dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, con determinazione dirigenziale. Eventuali economie confluiranno, per la stessa annualità, nelle risorse destinate all'incentivazione individuale da corrispondersi sulla base della metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999. Tale modalità di distribuzione delle risorse in argomento si intende valida anche per gli anni successivi e si applica distintamente ed autonomamente ad ogni annualità, nel caso di progetti e fondi suddivisi in più annualità. Al riguardo la parte pubblica e la parte sindacale concordano.

Il Segretario Generale, ritornando sul piano occupazionale per l'anno 2010, comunica che, a seguito di un approfondimento giuridico-normativo con il dr. Caporale, responsabile del settore risorse umane presso l'Unione Nazionale delle CCIAA, sembra possibile prevedere per il personale cat. "A",

un percorso che porti alla soppressione della predetta categoria: dovrebbe essere attuato un progetto di formazione, tarato sulla base delle specifiche esigenze di servizio, alla fine del corso formativo i partecipanti dovrebbero sostenere un esame per la verifica dell'idoneità e, in caso di esito positivo, potrebbero essere classificati nella cat. "B".

Le rappresentanze sindacali concordano sulla proposta del Segretario Generale.

Riguardo poi al piano occupazionale 2010 il Segretario Generale evidenzia che il comma 22 dell'art. 2 della legge 23 dicembre 2009 n. 191 (Legge Finanziaria 2010) ha disposto che quanto individuato con la Finanziaria 2008 opera con riferimento a ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012, per cui ne consegue che il meccanismo di determinazione delle risorse per l'effettuazione di azioni di reclutamento del personale rimane ancorato ai risparmi derivanti dalle cessazioni di lavoratori registrate nell'anno precedente.

Pertanto, sulla base dell'indice di equilibrio economico-finanziario che sarà determinato dal Ministero dello Sviluppo Economico - Dipartimento per la Regolazione del Mercato - presumibilmente con un valore tra a 28,00 e 29,00, cioè in miglioramento rispetto a quello degli anni scorsi (29,5), la Camera di Commercio di Salerno si colloca nella fattispecie contemplata dalla lettera a), del comma 116, art. 3 della legge 244/07 (legge finanziaria 2008), ovvero può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nei limiti di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 70% di quella relativa alle cessazioni intervenute nell'anno 2009.

Le suddette risorse sono determinate in €. 80.064,73.

Prima di procedere oltre il Segretario Generale, in relazione al piano occupazionale 2010, fa presente che il comma 31 dell'art. 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122, dispone che ogni tipo di trattenimento in servizio del personale delle PA può essere disposto nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione in base alle cessazioni intervenute. A tal fine le risorse destinabili a nuove assunzioni in base alle predette cessazioni sono ridotte in misura pari all'importo del trattamento retributivo derivante dai trattenimenti in servizio operati da ogni singola PA. Di conseguenza, sono revocati i trattenimenti deliberati prima dell'entrata in vigore della manovra aventi decorrenza successiva al 1/1/2011. La suddetta disposizione, di fatto, revoca la delibera della Giunta n. 37 del 13 aprile 2010 con la quale l'Ente aveva accolto la richiesta del sig. Giovanni SICA, cat. "A", relativa al prolungamento del rapporto di lavoro con questa Camera di Commercio per un biennio, oltre il compimento del limite di età di anni 65, ai sensi ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 30 dicembre 1992 n. 503 e sue s.m.i., a far data dal 1/11/2011 e sino a tutto il 31/10/2013;

Al riguardo il Segretario Generale informa la parte sindacale che, ad oggi, il Sig. Sica non ha ancora ottenuto il riconoscimento dell'anzianità contributiva minima necessaria per maturare il diritto alla percezione della pensione, e chiede, pertanto, l'assenso alle rappresentanze sindacali all'utilizzo di parte delle suddette risorse, e cioè di €. 16.314,57, per deliberare il prolungamento del rapporto di lavoro del sig. Giovanni Sica, per il periodo 01/11/2011 - 31/10/2013;

Le rappresentanze sindacali, in considerazione delle particolari motivazioni, in via eccezionale, danno il loro assenso all'utilizzo di parte delle risorse per consentire il prolungamento del servizio del sig. Giovanni Sica, al fine di





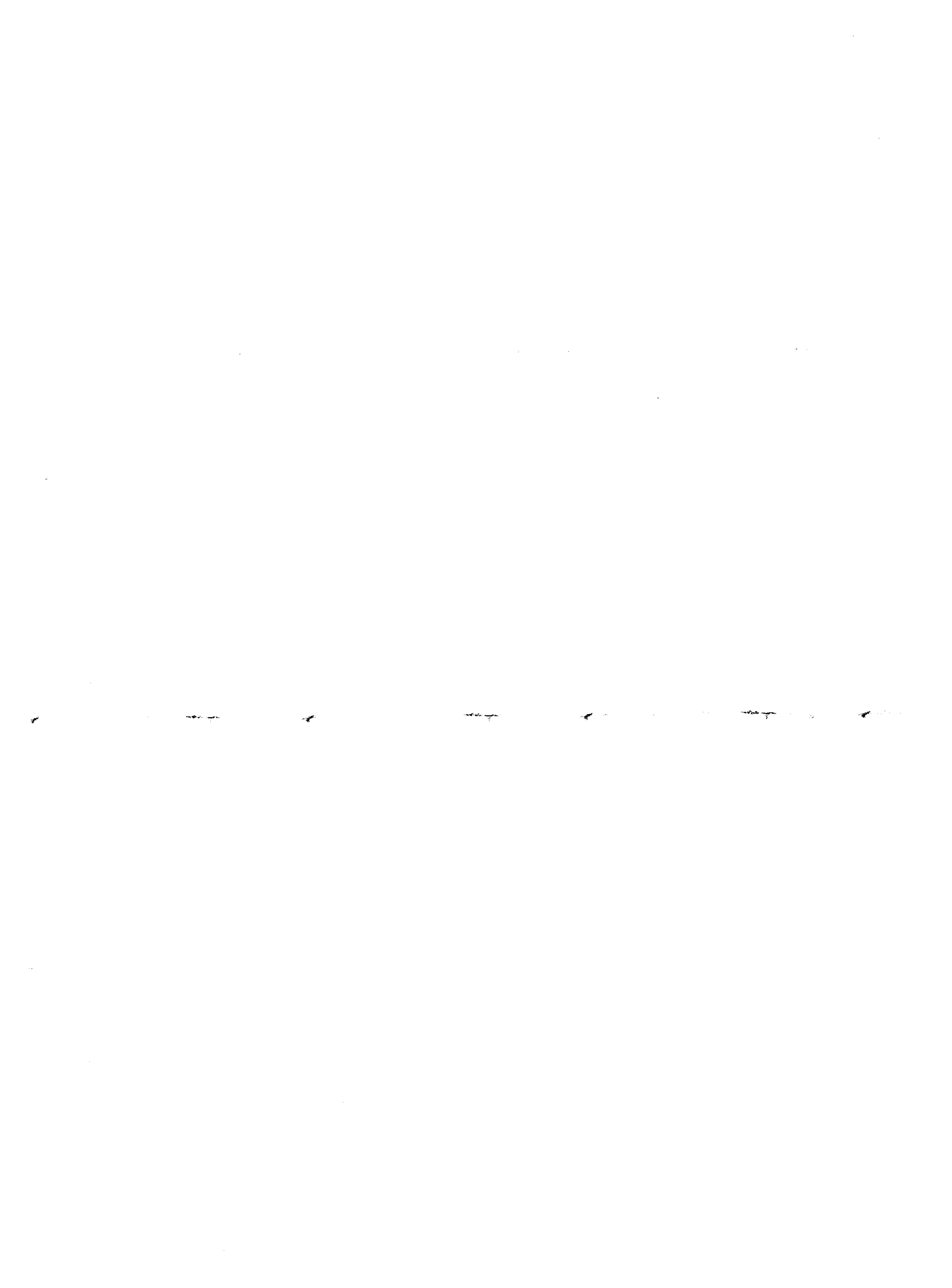
consentirgli di ottenere l'anzianità contributiva necessaria per la percezione della pensione.

Per ulteriori approfondimenti e discussioni sulla predisposizione del piano occupazionale 2010 si rinvia ad una prossima riunione.

La parte pubblica precisa che la presente ipotesi di accordo verrà sottoposta all'esame della Giunta camerale per le conseguente approvazione, previa acquisizione del previsto parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

Alle ore 14,20 del giorno 18 ottobre si chiude la seduta, previa lettura approvazione e sottoscrizione del presente verbale.

Pro 167 *Palumbo*
Lu. V. *M. V.* *R. A.*
Scuderi *ref. ca*
N. M. *Tebani*





Camera di Commercio
Salerno

* * * * *

REGOLAMENTO DELLE AREE DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

(art. 10 del CCNL 22.01.2004 come disciplinato dall'art. 8, comma 1, lett. "B" e "C" del CCNL del 31.03.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10 e 11 del medesimo CCNL)

Capo I

AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Art. 1

Definizione di alta professionalità

Il presente regolamento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie locali 22.01.2004.

L'alta professionalità è un incarico a termine con il quale si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative oppure si intende riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento degli indirizzi generali dell'Ente definiti in sede di programmazione pluriennale (art. 4 Dpr 254/05) ed annuale (art. 5 Dpr 254/05).

Art. 2

Requisiti richiesti per l'incarico di alta professionalità

L'incarico di alta professionalità è conferito al personale dipendente a tempo indeterminato di categoria D in possesso dei requisiti di seguito riportati, da possedere anche alternativamente.

- a) ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nell'Ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, corsi di perfezionamento conseguiti tutti presso istituzioni universitarie di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs 165/01) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, con abilitazioni o iscrizioni ad albi professionali;
- b) ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 del CCNL 31.03.1999: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento degli indirizzi generali dell'Ente.

Art. 3

Individuazione dell'area delle alte professionalità

La determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle Alte Professionalità è demandata alla contrattazione decentrata ai sensi degli artt. 15 e 17 del CCNL 01.04.1999 ed in ossequio a quanto prescritto dall'art. 32, comma 7 del CCNL 22.01.2004.

Il Segretario Generale, o dirigente delegato, con provvedimento motivato:

- approva i criteri generali per il conferimento e la valutazione delle alte professionalità, anche sulla base di quanto previsto dalla determinazione dirigenziale n. 484 del 29/10/2010 e ss.mm.ii. con la quale sono state istituite le posizioni organizzative;
- individua le competenze da valorizzare per meglio affrontare le problematiche di rilevante interesse per il conseguimento degli indirizzi generali dell'Ente;
- assegna ai dirigenti responsabili del budget direzionale (art. 8, comma 3 Dpr 254/05) le risorse necessarie per il conferimento degli incarichi specificando, per

ciascuna aerea, l'ammontare di risorse destinate alla valorizzazione delle diverse tipologie di competenza.

I Dirigenti preposti a ciascuna aerea, ovvero il Segretario Generale, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, individuano, utilizzando i criteri e le risorse definite dal Segretario Generale, i dipendenti cui attribuire l'incarico di Alta Professionalità con la procedura prevista dal successivo art. 6.

Art. 4

Fasce di alta professionalità

Agli incarichi di Alta Professionalità corrisponde un unico livello retributivo determinato, sulla base dell'art. 10, comma 4 del CCNL 22.01.2004, in Euro 16.000,00, sulla base del grado di complessità e di rilevanza dei compiti assegnati per il conseguimento degli indirizzi generali dell'Ente, oltre ad una retribuzione di risultato da determinare, ai sensi del successivo art. 9, in una fascia compresa da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.

Il Segretario Generale, ovvero il Dirigente delegato, con proprio atto, attribuisce l'incarico di Alta Professionalità e la relativa retribuzione di posizione, nonché la retribuzione di risultato, al termine dell'iter di valutazione delle prestazioni rese.

Art. 5

Funzioni e competenze delle alte professionalità

L'incarico di Alta Professionalità comporta le seguenti funzioni e competenze:

- a) la gestione delle attività volte al perseguimento degli obiettivi assegnati;
- b) la responsabilità dei procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e ss.mm.ii., attribuiti dal Dirigente o dal Segretario Generale, nell'ipotesi di assenza di personale con qualifica dirigenziale;
- c) l'adozione in prima persona, con connessa responsabilità di firma, di ogni provvedimento espressamente delegato dal Dirigente, conformemente alle vigenti disposizioni,

Capo II

Art. 6

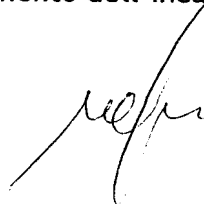
Conferimento degli incarichi di Alta Professionalità

Con riferimento all'area delle Alte Professionalità determinata, i Dirigenti delle Aree interessate, ovvero il Segretario Generale, conferiscono con proprio atto di gestione gli incarichi di Alta Professionalità al personale di categoria D in possesso dei requisiti di cui all'art. 10 del CCNL 22.01.2004. Gli incarichi vengono assegnati di norma per almeno un anno, hanno durata massima di due anni e sono rinnovabili con la procedura di cui all'art. 3.

L'assegnazione dell'incarico è preceduta da una fase istruttoria durante la quale i dipendenti dell'Area interessata, su richiesta del Dirigente competente, o del Segretario Generale, presentano la propria candidatura a ricoprire l'incarico di Alta Professionalità attraverso la consegna del proprio curriculum formativo-professionale di cui il Dirigente, ovvero il Segretario Generale, tiene conto per il conferimento dell'incarico.

Art. 7

Assegnazione degli obiettivi



Al momento del conferimento dell'incarico, il Dirigente, ovvero il Segretario Generale, assegna gli obiettivi e comunica i corrispondenti indicatori di risultato necessari per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Questi ultimi sono correlati all'attività ordinaria, ai progetti innovativi e ai progetti strategici contenuti nel Preventivo economico e nei Budget direzionali dell'anno di riferimento.

Art. 8

Valutazione dei risultati

Il titolare dell'Alta Professionalità redige alla fine del primo semestre di incarico una relazione sintetica sull'andamento dell'attività svolta con riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile, ovvero il Segretario Generale, integra la relazione con una valutazione di merito dei risultati parziali conseguiti, inviandone copia al Controllo Interno di Gestione, all'Organo di Valutazione e Controllo Strategico ed al Segretario Generale dell'Ente camerale.

Entro trenta giorni dalla scadenza dell'incarico il titolare di Alta Professionalità redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile, ovvero il Segretario Generale, integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare dell'incarico anzidetto e sui risultati raggiunti.

La relazione così composta è inviata all'Organo di Valutazione e Controllo Strategico in occasione della verifica periodica circa lo stato di attuazione degli obiettivi e delle performances del personale con qualifica dirigenziale dell'Ente, anche per la certificazione dei risultati ai sensi dell'art. 10, comma 4 del CCNL 22.01.2004, per gli adempimenti connessi alla corresponsione dell'indennità di risultato.

La titolarità della valutazione spetta ai Dirigenti di ciascuna area, ovvero al Segretario Generale in mancanza di personale con qualifica dirigenziale.

Art. 9

Criteri per la graduazione delle alte professionalità e relativo trattamento economico
Ai fini della graduazione delle alte professionalità e del relativo trattamento economico, si applica la stessa metodologia prevista per le posizioni organizzative contemplate nella determinazione dirigenziale n. 484 del 29/10/2001 e successive modifiche e integrazioni, salvo quanto di seguito precisato.

In particolare, in considerazione delle peculiarità di tale istituto, l'attribuzione dell'area di alta professionalità e del relativo trattamento economico deve adeguatamente tenere conto dei seguenti elementi, ad ognuno dei quali corrisponde il punteggio massimo a fianco indicato:

Complessità Organizzativa

max p.ti 20

- Grado di disomogeneità dell'attività controllata
- Complessità delle relazioni interne
- Grado di responsabilità verso l'esterno
- Complessità dell'area di posizione organizzativa (n° dipendenti e loro categoria)

Competenze

max p.ti 30



- Variabilità del sistema normativo di riferimento
- Complessità e strategicità dei progetti di Peg assegnati

Professionalità

max p.ti 50

- Competenza manageriale e professionale richiesta
- Grado di specializzazione richiesto
- Flessibilità e capacità di adattamento necessarie per coprire il ruolo

Per quanto attiene la retribuzione di risultato, essa viene attribuita annualmente, su valutazione del soggetto conferente, secondo i seguenti elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa,
- capacità di gestire con autonomia
- capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità
- capacità di innovazione e di miglioramento

Per la valutazione della prima variabile (a), ai dirigenti interessati, ovvero al Segretario Generale, sarà richiesta la compilazione di una apposita relazione di gestione contenente la specificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di alta professionalità, nonché l'indicazione del livello di miglioramento e di innovazione effettivamente apportato alle attività e ai processi.

Per la valutazione delle altre 3 variabili si utilizzerà la scheda di valutazione impiegata ai fini della valutazione annuale delle prestazioni lavorative dei titolari di posizione organizzativa, secondo le seguenti corrispondenze:

Variabile da valutare	Voce della scheda di valutazione
Capacità di gestire con autonomia	<i>Autonomia</i>
Capacità di adattamento ai cambiamenti e alle esigenze di flessibilità	<i>Coordinamento/partecipazione/Impegno</i>
Capacità di innovazione e di miglioramento	<i>Coordinamento/Competenze manageriali</i>

Al fine di rendere omogenea la valutazione, prima di procedere alla assegnazione dei punteggi, si proporzionano i punti attribuiti dai dirigenti nelle voci sopra citate della scheda di valutazione rapportandoli al punteggio totale conseguito dal collaboratore nella scheda stessa.

Per ciascuna voce è attribuito il punteggio da 0 a 5, secondo il corrispondente grado di valutazione.

Il punteggio conseguito, dà diritto alla seguente quota di retribuzione di risultato, in analogia a quanto contemplato per i titolari di posizione organizzativa

punti	10	10% dell'indennità di posizione
punti	20	30% dell'indennità di posizione
sotto punti	10	nessun compenso

I punteggi intermedi, tra 10 e 20, danno diritto all'indennità di retribuzione calcolata con una percentuale dell'indennità di posizione, variabile tra il 10% e il 30%, proporzionata all'effettivo punteggio conseguito.

Art. 10

Revoca dell'incarico di Alta Professionalità

Durante il periodo di incarico, il Dirigente responsabile, ovvero il Segretario Generale, a seguito di specifico accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente con funzioni di Alta Professionalità, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Per 13 Esuy
K. M.
Boelke V
ref. p.
Agli Amm.
Paul Bay