



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI REVISIONE  
CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO (cd Articolato)**

(ART. 40 – comma 3 – sexies- D. Lgs 165/2001 – Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

**1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.**

Data di sottoscrizione	Verrà riportata la data di definitiva sottoscrizione dell'accordo; le trattative per la sottoscrizione dell'accordo si sono avviate l'11 febbraio 2013 per concludersi il 27 febbraio 2013	
Periodo temporale di vigenza		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale  Parte Sindacale: OO.SS. firmatarie del CCNL 2006-2009; RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU; CISL FP; UIL FPL	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio di Chieti	
Materie trattate del contratto integrativo (descrizione sintetica)	1. Servizi pubblici essenziali; 2. Banca delle ore; 3. Progressioni orizzontali; 4. Indennità di responsabilità 5. Indennità accessoria per particolari attività; 6. Indennità di maneggio valori; 7. Produttività;	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno Allegazione della certificazione dello Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Certificazione del Collegio dei Revisori acquisita con verbale n. 3 del 26/04/2013  Nessun rilievo formulato salvo una perplessità sull'inserimento della disciplina dei servizi pubblici essenziali nell'accordo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: a) Piano della performance 2011-2013 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 26 del 14.03.2011; b) Piano della performance 2012-2014 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 11 del 13.02.2012; c) Piano della performance 2013-2015 approvato con deliberazione di Giunta camerale n. 10 del 26.02.2013;
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009: a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n.

		<p>26 de 14.03.2011;</p> <p>b) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 11 de 13.02.2012;</p> <p>c) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015: approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 43 del 27.0.3.2013;</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009: Si limitatamente alle parti attinenti e per garantire la massima trasparenza atteso che la norma non è immediatamente applicabile all'Ente</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009: in data 12/10/2012. Approvato dalla Giunta camerale con deliberazione n. 63 del 28/06/212.</p>

**2. Illustrazione articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili**

**2.a Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

L'ipotesi di contratto integrativo trova il suo fondamento nella necessità di correlare al meglio i criteri concernenti la ripartizione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1/4/1999) con le disposizioni in materia di ciclo della performance e premialità previste dal D.Lgs. 150/2009, nonché al fine di rivedere gli istituti previsti nel contratto decentrato integrativo per rialinearli, qualora se ne fosse ravvisata la necessità, alle evoluzioni normative ed al contesto di riferimento, anche alla luce del dispositivo di cui all'art. 65 del D.Lgs. 150/2009. Si allega, pertanto, copia dell'ipotesi di accordo sottoscritto con la delegazione di parte sindacale che, allegato A) alla presente relazione, se ne considera parte integrante e sostanziale.

**Art. 1, 2, 3 e 4 ipotesi di accordo**

Trattandosi di contratto integrativo normativo (cd articolato), l'ipotesi di accordo, al primo articolo, stabilisce la durata, la decorrenza e l'ambito di applicazione, al secondo articolo disciplina le relazioni sindacali finalizzato a fissare le modalità ed i termini per le comunicazioni nell'ambito della disciplina già previste dalla disposizioni normative e dalla contrattazione collettiva nazionale; all'art. 3 si riporta la disciplina dei servizi pubblici essenziali, così come previsto dall'art. 1 del CCNL 6/7/1995. Infine, l'art. 4 in materia di banca delle ore, così come previsto dall'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000, fissa il numero delle ore che possono essere accantonate per tale istituto.

**Art. 5 ipotesi di accordo**

Nella stessa ipotesi di accordo, atteso che trattasi di contratto integrativo normativo, sono state disciplinate anche le modalità per il riconoscimento delle progressioni orizzontali (ART. 5): le modalità concernenti il riconoscimento delle progressioni orizzontali, nel rispetto delle previsioni dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, prevedono un sistema selettivo

basato su una graduatoria redatta in funzione dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate come risultano nel sistema di misurazione e valutazione. In particolare, per l'accesso a tale graduatoria è comunque necessario conseguire una valutazione minima sia in ordine ai risultati conseguiti che alle competenze dimostrate (cd. "sbarramento" per l'accesso); nell'ipotesi di accordo, la soglia minima per aver diritto ad accedere alla graduatoria è differenziata e varia in funzione della categoria di appartenenza:

	Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D	
	obiettivi	capacità	obiettivi	capacità	obiettivi	capacità	obiettivi	capacità
Da 1 a 2	60	60	60	60	60	70	65	70
Da 2 a 3	65	65	65	65	70	75	70	75
Da 3 a 4	70	70	70	70	70	80	75	80
Da 4 a 5	80	80	75	75	80	90	80	85
Da 5 a 6			80	80			90	90
Da 6 a 7			90	90				

Nell'ambito delle risorse annualmente destinate a tale istituto, nel rispetto dei vincoli fissati dalle disposizioni normative vigenti, le progressioni verranno attribuite esclusivamente al personale collocato nelle posizioni più alte della graduatoria, fino ad esaurimento delle risorse previste per quella categoria. Infatti, gli eventuali stanziamenti aggiuntivi utili per le progressioni verranno ripartiti tra le varie categorie in funzione della consistenza del personale e del totale delle risorse necessarie per garantire una progressione. Su tale punto si veda anche quanto indicato al successivo paragrafo 2.e.

#### **Art. 6 ipotesi di accordo**

L'ipotesi di accordo, all'art. 6, prevede anche l'indennità di responsabilità come previsto dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1/4/1999 e s.m.i.. In particolare le indennità previste, tenuto conto dell'invarianza degli assetti organizzativi, sono state differenziate in funzione della complessità delle varie figure individuate:

	Categoria di appartenenza	Incarico attribuito	Compenso annuo previsto
1	D	Responsabile di Servizio	€ 2.500,00
2	D	Responsabile di Ufficio	€ 1.500,00
3	C	Responsabile di tutti i procedimenti per gli uffici privi di personale di categoria D	€ 1.000,00
4	C	Responsabile specifici procedimenti	€ 1.500,00 (cifra massima da ripartire sino a 2 unità di personale)

L'impianto dell'ipotesi di accordo prevede anche una radicale revisione delle indennità accessoria per particolari attività.

#### **Art. 7 ipotesi di accordo**

Le fattispecie previste all'art. 7 dell'ipotesi di accordo, nel rispetto della previsione di cui all'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999 ed in funzione degli orientamenti espressi anche dall'ARAN in materia, sono state individuate in funzione di un'analisi delle attività espletate all'interno dell'ente e facendo rientrare nel concetto di attività disagiate tutte quelle attività svolte in condizioni difficili e/o

faticose per le specifiche circostanze nelle quali vengono espletate, sia rispetto a quelle espletate dal restante personale della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi ad operare. Ai fini del riconoscimento si ritiene, dunque, che la prestazione per la quale è prevista l'indennità debba essere effettivamente svolta, e tale prestazione non deve caratterizzare in modo specifico i contenuti tipi e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale.

Articolazione oraria	Indennità riconosciuta
Indennità giornaliera per attività svolta presso le eventuali sedi decentrate	€ 30,00
Indennità giornaliera di autista con inizio di tale attività prima delle ore 7:00	€ 10,00
Indennità giornaliera di autista con termine di tale attività dopo le ore 19:30	€ 10,00
Indennità giornaliera di autista con attività nell'intera giornata superiore a 10 ore	€ 10,00
Indennità per ciascuna ispezione metrica	€ 1,10

#### **Art. 8 ipotesi di accordo**

Per quanto, invece, attiene l'indennità di maneggio valori (ART. 8) che trova la sua disciplina nell'art. 36 del CCNL 14/09/2000 la disciplina fissata in sede decentrata è finalizzata, come prevista dal CCNL, a determinare i valori medi maneggiati e la corrispondente indennità e ad individuare a monte i meccanismi per verificare l'ammontare del denaro maneggiato:

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera prevista (solo per le giornate di effettivo lavoro)
Superiore a € 4.500,00	€ 1,55
Compreso tra € 2.001,00 e € 4.500,00	€ 1,15
Compreso tra € 300,00 e € 2.000,00	€ 0,52

Per le medesime finalità, in quanto adibiti a maneggiare in via continuativo denaro, è prevista una indennità annua di € 500,00 per il Cassiere ed il sostituto cassiere, da distribuire tra le due figure in relazione alla presenza in servizio.

#### **Art. 9 ipotesi di accordo**

In particolare, la ripartizione della cd "Produttività" o "Premio incentivante" (art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1/4/1999), come chiaramente si evince all'ART. 9 dell'ipotesi di accordo, è strettamente collegato al sistema di misurazione e valutazione che, per tale scopo, si riporta integralmente come allegato B) alla presente relazione di cui se ne considera parte integrante e sostanziale. In particolare, il "premio incentivante" è legato alla performance, intesa come contributo apportato da ciascuno per il raggiungimento di determinati obiettivi. Tali contributo viene misurato nella sua duplice dimensione: quantitativo e qualitativo. Dal punto di vista qualitativo poiché integra un sistema di valutazione delle competenze, mentre dal punto di vista quantitativo poiché è legato, come detto, al raggiungimento di determinati obiettivi. In particolare, la misurazione e valutazione degli obiettivi connessi con l'erogazione della produttività tendono ad indagare sia la performance organizzativa (intesa quale dimensione dell'Ente nel suo complesso) sia la performance individuale intesa come obiettivi individuali e di gruppo. Le performance oggetto di misurazione e valutazione sono strettamente legate al piano della performance dell'Ente, al fine di garantire una stretta correlazione tra obiettivi fissati ed azioni poste in essere dai singoli individui. Attraverso l'architettura descritta si riesce a garantire la massima coerenza del ciclo della performance come previsto dal D.Lgs. 150/2009 ed una efficace correlazione dei sistemi premianti ai risultati conseguiti, ancorati alla programmazione e pianificazione definiti all'inizio di ciascun anno come meglio specificato al successivo paragrafo 2.d.

L'articolato descritto sostituisce integralmente il precedente contratto collettivo decentrato integrativo. In conclusione di disamina, l'impianto contrattuale descritto, oltre a remunerare particolari posizioni di lavoro e responsabilità, è finalizzato a rendere coerente il sistema degli incentivi con le disposizioni contenute nel titolo II del D.Lgs. 150/2009.

## **2.b Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione (Fondo risorse decentrate)**

Nel rispetto delle disposizioni fissate dai contratti collettivi in materia di costituzione e utilizzo delle risorse decentrate, le parti hanno da sempre seguito la seguente procedura:

- L'Amministrazione adotta ciascun anno specifico provvedimento avente ad oggetto la costituzione del fondo per le risorse decentrate;
- Successivamente, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale predispongono l'ipotesi di accordo avente ad oggetto la ripartizione delle risorse per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1/4/1999;
- Gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al precedente punto, poiché preventivamente definito, debbono essere intesi soggetti a variazioni sia perché alcune voci sono frutto di stime, sia perché dipendenti da diverse dinamiche retributive (es. cessazioni, aspettative, ecc.);
- L'importo destinato alla produttività ed al miglioramento dei servizi si individua come differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati;
- Le eventuali risorse che, per effetto delle verifiche a fine anno dovessero risultare non utilizzate, costituiranno economie e contribuiranno ad incrementare il fondo dell'anno successivo, così come previsto dall'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999.

## **2.c Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione collettiva.**

L'ipotesi di accordo oggetto di relazione si limita a disciplinare gli aspetti previsti dal contratto collettivo nazionale (salve le materie che, per loro natura, devono essere oggetto di accordo annuale: ripartizione delle risorse decentrate, elevazione dello straordinario) anche per effetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali, come indicato nei novellati artt. 54, comma 1, e 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che stabiliscono che la contrattazione collettiva deve limitarsi a determinare i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Conseguentemente, alla luce di quanto esposto, e dalla ridefinizione di tutti gli istituti contenuti nell'ipotesi di accordo, la disciplina contenuta nei precedenti accordi deve intendersi disapplicata.

## **2.d illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009), le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabili ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.**

L'ipotesi di accordo, come ampiamente illustrato al precedente paragrafo 2.a, prevede un rinvio al sistema di misurazione e valutazione che prevede:

- La valutazione della performance organizzativa
- La valutazione della performance individuale

La prima componente viene misurata sulla base di un cruscotto di indicatori e relativi target tendenti a misurare cinque macro-ambiti: grado di attuazione della strategia; Portafoglio delle attività e dei servizi; Salute dell'amministrazione; Impatto dell'azione amministrativa; confronto con altre amministrazioni. Il livello di conseguimento della performance organizzativa restituisce una



percentuale applicata poi al 30% del fondo destinato alla cd produttività e verrà ripartita tra tutto il personale in funzione di un coefficiente legato alla categoria ed alla presenza. La differenza tra la quota complessiva destinata a tale performance (ripartibile nella sua interezza solo con una performance organizzativa pari al 100%) e quella effettivamente erogata costituisce un'economia destinata al fondo dell'anno successivo.

La seconda componente, remunerata con il 70% del fondo destinato alla cd produttività, viene misurata sulla base di obiettivi individuali (peso: 45%), obiettivi di gruppo (inteso come livello di conseguimento degli obiettivi della struttura gerarchicamente sovraordinata) (peso: 10%) e le competenze dimostrate (peso: 45%).

La valutazione è strettamente collegata con il piano della performance e, conseguentemente, risponde pienamente al dettato dell'art. 18 del CCNL 1/4/1999 così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004 poiché il medesimo piano della performance a cui afferisce viene implementato con obiettivi ed indicatori pienamente conformi a quanto disposto dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 e dalle linee guida CIVIT in materia di ciclo della performance.

La correttezza del sistema, essendo gli obiettivi legati alla performance, è oggetto di validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che garantisce anche la correttezza del sistema di misurazione e valutazione, come specificamente previsto nell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009.

Si fa presente, infine, che, ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del D.Lgs. 141/2011 (c.d. decreto correttivo del D.Lgs. 150/2009) la differenziazione retributiva prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3; 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, potrà essere applicata solo a partire dalla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale successivo a quello per il quadriennio 2006-2009: tuttavia, i rinnovi dei contratti sono stati bloccati con le recenti Leggi di Stabilità.

**2.e) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2008 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

L'ipotesi di accordo prevede che la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie A, B, C e D, in caso di attivazione dell'istituto, sarà attribuito esclusivamente a seguito di una graduatoria tra il solo personale che avrà conseguito un punteggio minimo, come specificamente previsto nel precedente paragrafo 2.a. La metodologia prevista ed il relativo collegamento al sistema di misurazione e valutazione è pienamente coerente con le componenti valutative previste dall'art. 5 del CCNL 31/3/1999 e con i principi fissati in materia di valutazione dall'art. 6 del medesimo CCNL.

Tuttavia la disposizione è stata inserita esclusivamente in quanto trattasi di parte normativa eventuali scelte sul riconoscimento di determinate progressioni, da fissare comunque in sede di ripartizione delle risorse non oggetto dell'ipotesi di accordo, dovranno tener conto delle disposizioni di cui all'art. 9 D.L. 78/2010 e dall'art. 16 del D.L. 98/2011.

**2.f) 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.**

La coerenza tra gli strumenti di programmazione e l'ipotesi di accordo è assicurata dalla circostanza che gli obiettivi ancorati all'erogazione del premio incentivante devono essere indicati nel Piano della Performance e, quindi, sono soggetti alla disciplina prevista dalla normativa e dalle linee guida in materia. Il Piano della performance è articolato in tre aree strategiche di intervento:

-competitività dell'Ente: finalizzata alla riorganizzazione e revisione dei propri processi per accrescere la qualità e quantità dei servizi erogati.



Camera di Commercio  
Chieti

-competitività del territorio: implementazione di tutte le azioni che permettono di incrementare l'attrattività del territorio in termini turistici e produttivi e di tutela delle imprese e dei consumatori.

-competitività delle imprese: finalizzata alla realizzazione dei programmi che consentano al sistema imprenditoriale di migliorare ed accrescere i processi produttivi nell'ottica di una maggior competitività territorio.

Nell'ambito di tali aree di intervento, il piano della performance ha individuato gli obiettivi strategici, i programmi, gli obiettivi operativi e le azioni che, poi, saranno oggetto di assegnazione ai Dirigenti ed al personale non dirigente per il loro raggiungimento, secondo la metodologia illustrata attraverso un processo di monitoraggio e valutazione dei risultati che saranno raggiunti sulla base di specifici indicatori validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Quanto sopra consente una correlazione dei compensi ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Chieti, 15 maggio 2013

**IL RESPONSABILE**

Ufficio "Risorse umane relazioni sindacali"  
(Fabrizio Rosini)

**IL DIRIGENTE**

Area I "Amministrazione"  
(Benito Profeta)



Camera di Commercio  
Chieti

## RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI REVISIONE CONTRATTO INTEGRATIVO NORMATIVO (cd Articolato)

Trattandosi di relazione sul contratto integrativo normativo (cd articolato) la relazione tecnico-finanziaria sarà sintetizzata in pochi punti finalizzati ad evidenziare l'assenza di effetti economici in termini di costo del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL e delle disposizioni di cui all'art. 9 della legge 122/2010 l'Amministrazione, in attesa dell'adozione del provvedimento formale, ha previsto una quantificazione del "fondo" in complessivi € 401.368,87 pari a quello dell'anno 2010 ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010: ciò in quanto non si sono verificate circostanze che, allo stato, lasciano intendere una marcata diminuzione del fondo in argomento.

In particolare si prevede per l'anno 2013:

### **Parte stabile**

*Le risorse di cui all'art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004 subiranno un incremento di € 2.070,77 ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 5/10/2001 (RIA in godimento da parte di personale cessato dal servizio).*

### **Parte variabile**

*Le risorse di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004 hanno subito variazioni per effetto di una diversa consistenza delle somme non spese nell'esercizio 2012 da portare al nuovo esercizio come previsto dall'art. 31 comma 5 CCNL 22/01/2004 che ha confermato le previsioni dell'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999*

### **Riduzione fondo per effetto art. 9 – comma 2 bis DL 78/2010**

La riduzione in oggetto scaturisce direttamente dalle disposizioni che "congelano" l'entità del fondo a quello "accertato" alla data del 31.12.2010. Non si rilevano riduzioni di personale che possano incidere sulla ulteriore decurtazione del fondo in virtù di quanto previsto negli strumenti di programmazione del fabbisogno

**I valori costituenti il fondo ex art. 31 del CCNL 22.1.2004 derivano dalla applicazione delle disposizioni previste dai vigenti CCNL nonché dalle disposizioni emanate in materia di contenimento della spesa (DL 78/2010) come ribadito dalle circolari MEF emanate al riguardo.**

### **Copertura finanziaria istituti previsti nell'ipotesi di accordo del contratto integrativo normativo (cd articolato)**

Descrizione	Costo ipotesi di accordo Stime	Note
Produttività e miglioramento dei servizi (art. 17 comma 2 lett. a) CCNL 1/4/1999)		Non oggetto di disciplina nell'ipotesi di accordo
Progressioni economiche (art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 1/4/1999)	132.500,00	Stessa somma dell'anno precedente. Per il corrente anno, anche in relazione alle disposizioni normative sul blocco degli stipendi, non si proporranno nuove progressioni
Retribuzione di posizione e di risultato (art. 17 comma 2 lett. c) CCNL 1/4/1999)	35.403,29	Materia non oggetto di contrattazione una p.o. prevista già nell'ambito dei propri assetti organizzativi. La somma comprende anche le risorse ex art. 32 co. 7 CCNL 22/01/2004 non spendibili, nonché le risorse necessarie per far fronte al disposto di cui all'art. 17 comma 3 del CCNL 1/4/1999
Indennità di turno, rischio, reperibilità e valori (art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1/4/1999)	3.000,00	Calcolato sulla base di 6 sportelli e per i numeri massimi di giorni dell'anno a cui si aggiunge il compenso per Cassiere e Sostituto Cassiere
Indennità di accessoria per particolari attività (art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1/4/1999)	16.000,00	Calcolato in funzione di una sovrastima: - Indennità sede Lanciano: 100 aperture (anche se prevista la chiusura della sede) - Indennità autisti: ; 300 ricorrenze; - Ispezioni metriche: 120 mensili per tre addetti (attualmente due addetti) Nonostante la sovrastima illustrata le risorse necessarie corrispondono a meno della metà rispetto al precedente anno
Indennità responsabilità al personale di categoria B-C-D (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999)	27.000,00	Stessa somma dell'anno precedente
Indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22/01/2004)	25.000,00	Stessa somma dell'anno precedente
Totale	238.903,29	Somma sovrastimata per le ragioni sopra esposte

Dal prospetto indicato si evince che i costi della contrattazione trovano copertura integrale nel fondo con un significativo residuo, rispetto alla consistenza totale del fondo medesimo, da destinare alla c.d. produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1/4/1999. La puntuale e formale illustrazione di tutte le voci indicate nella circolare n. 25/2012, non avendo l'ipotesi di contratto disciplinato la ripartizione delle risorse, avverrà in sede di relazione, a seguito della



Camera di Commercio  
Chieti

contrattazione concernente la Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, relative all'anno 2013, indicate nell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso art. 17.

Chieti, 15 maggio 2013

**IL RESPONSABILE**

Ufficio "Risorse umane relazioni sindacali"  
(Fabrizio Rosini)

**IL DIRIGENTE**

Area I "Amministrazione"  
(Benito Profeta)