



## CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

---

### **FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – ANNO 2014 RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

Rev. 1 del 12/05/2014

Preparato da:  
Camera di Commercio di Cosenza

Approvato da Commissario  
Il \_\_\_\_\_



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA - ANNO 2014**

**Introduzione**

L'art. 40 comma 3 sexies- del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "schema standard di relazione tecnico- finanziaria" e lo "schema standard di relazione illustrativa", quali allegati alla circolare 19 luglio 2012, n. 25.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Tali relazioni saranno pubblicate in modo permanente, ai sensi dell'art. 21 comma 2 D. Lgs. n. 33/2013 (art. 40 bis comma 4 del D.Lgs. n.165/2001 è stato abrogato dall'art. 53 D. Lgs. 33/2013), sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Cosenza nell'apposita sezione.

Al fine di dare una puntuale informazione al Collegio dei Revisori dei Conti affinché effettui, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincolo di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri, vengono di seguito illustrate modalità e criteri di costituzione delle risorse per l'anno 2014 per il personale non dirigente secondo gli schemi adottati con la citata circolare 25/2012.

**Relazione Illustrativa**

La presente Relazione Illustrativa si riferisce alla stipula dell'accordo annuale del contratto integrativo 2014 la cui ipotesi di accordo è stata sottoscritta in data 28/04/2014



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1**

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

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativi agli adempimenti della legge*

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		L'utilizzo del fondo è stato sottoscritto in data 28.04.2014 nella APPOSITA riunione sindacale di contrattazione decentrata .
Periodo temporale di vigenza		2014
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (Ruoli/qualifiche ricoperte): Presidente dott.ssa Donatella Romeo, Segretario generale Componente dott.ssa Erminia Giorno, vice segretario generale Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – CSA – RSU Firmatarie del Contratto: CISL FP – UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente CCIAA di Cosenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate dell'anno 2014; b) ipotesi di accordo Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente anni 2013 – 2016 (Normativo) 2013 – 2014 (Economico)
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali E degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. <i>Richiesta accertamento ai sensi dell'art. 15 comma 4 CCNL 1.4.99 . Autorizzazione all'inserimento dell'importo pari al 1.2% del monte salari anno 1997.</i>	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il piano delle performance 2012-2014 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta camerale n. 6 del 22/01/2013, ed aggiornato relativamente al 2014 con determinazione Presidenziale n.3 del 31.01.2014. La relazione sulla performance 2014 sarà approvata nei termini previsti dal richiamato art. 10 entro il 30.06.2015. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del d. lgs. 150/2009 con D.G.C. n. 48 del 20/07/2012 e modificato con DGC n. 62 del 24.10.2013.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 e del DLgs. n. 33/2013 sul sito camerale, sotto la voce "Amministrazione trasparente", sono pubblicati: <ul style="list-style-type: none"><li>• Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</li><li>• Piano e relazione sulla performance</li><li>• Nominativi e curriculum del componente dell'Organismo indipendente di valutazione</li><li>• Curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative</li><li>• Retribuzioni dei dirigenti</li><li>• Curriculum organo di indirizzo politico-amministrativo (Commissario)</li><li>• Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati</li></ul>	
	L'erogazione del fondo è subordinato alla validazione da parte dell'OIV della Relazione della performance 2014 ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d. lgs. N. 150/2009.	

**Eventuali osservazioni**

Il SIFIP, in seguito ad una verifica amministrativo contabile, con nota prot. N. 29127 del 14/09/2012, ha notificato una relazione finale, la quale ha rilevato alcune criticità in ordine alla costituzione effettuata negli anni dal 2004 al 2010 del suddetto fondo.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Modulo 2

#### Illustrazione dell'articolato del contratto

##### Illustrazione dell'articolato della Ipotesi di accordo di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente 2013 – 2016 (Normativo) 2013 – 2014 (Economico)

##### PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Cosenza tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal CCDI

L'ipotesi di CCDI, presentato nella riunione del 28/4/2014, presenta i seguenti articoli più significativi:

art. 1 – Ambito di applicazione

art. 2 – Relazioni Sindacali

art. 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OO.SS. e la R.S.U. dell'entità di tali risorse.
3. La quota maggiore delle risorse di cui al comma 2 è destinata prevalentemente alla performance individuale.
4. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, ossia le somme non utilizzate o non attribuite, ad eccezione delle somme "congelate", con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate.

art. 3 A - Criteri per la distribuzione del Fondo per la Produttività individuale del personale non dirigente anno 2013

1. per l'anno 2013 le parti concordano di utilizzare le ulteriori risorse disponibili per confermare le indennità già approvate nella contrattazione precedente, ove non ci siano pronunciamenti contrari da parte dell'Aran o altri organismi pubblici.

art. 3 B - Criteri per la distribuzione del Fondo per la Produttività individuale del personale non dirigente anno 2014

1. Per l'anno 2014 le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate:
  - valorizzare lo sviluppo professionale/competenze acquisite del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo 6;
  - compensare la realizzazione dei seguenti progetti:
  - sito web: trasparenza
  - customer satisfaction: mettiamoci la faccia
  - LWA: gestione elettronica degli atti amministrativi
  - Riduzione tempi di lavoro pratiche registro delle imprese
  - Siaft
  - Riduzione dei tempi medi di pagamento
  - Standardizzazione dei processi
  - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
  - erogare le indennità dettagliate nel successivo articolo 5

art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c. 2, lett. a), CCNL 1.4.1999

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cosenza sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

3. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.

4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance.

### art. 5 - Criteri di valutazione, individuazione e graduazione delle posizioni di lavoro dell'area delle posizioni organizzative e graduazione della retribuzione di posizione e risultato.

1. Le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento delle funzioni e attività di cui all'art. 8 del CCNL 31.03.99 sono individuate, tra tutte quelle suscettibili di tale valutazione, attraverso l'esame delle seguenti caratteristiche:

- a. contatti interni ed esterni: frequenza dei contatti ed abilità richiesta nella gestione degli stessi;
- b. responsabilità amministrativa e penale: grado di gestibilità della responsabilità ed entità delle eventuali sanzioni;
- c. responsabilità organizzativa e di immagine: entità del rischio ed ambito di ricaduta;
- d. complessità delle attività: grado di discrezionalità e tasso di innovazione;
- e. supervisione dei dipendenti: numero e tipologia di dipendenti assegnati;
- f. competenze: livello delle competenze ed anni di esperienza.

La valutazione di ciascuna posizione è data dalla sommatoria dei punteggi ottenuti con riferimento a ciascuno dei suddetti aspetti ed è effettuata utilizzando la scheda riprodotta nell'allegato 1 e le griglie di valori riportate nell'allegato 2.

2. Individuato dalla Giunta camerale il numero di posizioni organizzative, le posizioni di lavoro che in esito alla valutazione complessiva degli aspetti di cui al comma precedente hanno ottenuto il punteggio più alto, costituiscono l'area delle posizioni organizzative della Camera di commercio di Cosenza.

3. Il trattamento economico accessorio corrispondente a ciascuna delle posizioni organizzative, come sopra individuate, è graduato rispetto all'importo massimo riconoscibile, sulla base del punteggio ottenuto e secondo il seguente scaglionamento:

Punteggio	% riconosciuta
<= 200	40%
> 200 <= 400	60%
> 400 <= 600	72%
> 600 <= 800	80%
> 800 <= 1000	100%

4. La retribuzione di posizione e di risultato assorbe ogni altro emolumento accessorio, salvo le risorse previste da specifiche disposizioni legislative (progettazione, contenzioso tributario, ecc.) che vengono corrisposte anche al personale incaricato di posizione organizzativa come retribuzione di risultato, che può quindi superare il 25%. Tale disciplina agisce anche per le prestazioni straordinarie elettorali ed in caso di calamità naturali.

### 5. Le parti convengono di attribuire all'area delle P.O. il 25 % del fondo

### art. 6 - Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità.

Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali (Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte personale appartenente alle categorie A, B e C)

1. Per quanto attiene le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si precisa che rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

2. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

3. Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti: personale addetto agli sportelli aperti al pubblico (front-office);

4. L'importo, pari ad euro 1,29 a giornata, è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'importo non potrà essere riconosciuto in caso di assenza a qualsiasi titolo.

#### (Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999) attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C e del personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1. Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006). Le parti, pertanto, convengono di attribuire a tale istituto. il 15 % del fondo. Il Segretario Generale con proprio provvedimento individuerà e quantificherà le singole posizioni.

2. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

5. L'importo dell'indennità è azzerata per assenze che a qualunque titolo superino le 100 giornate lavorative.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2, del CCNL dd. 22.1.2004 specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico).**

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi ed è attribuito alle seguenti funzioni:

1. responsabile front office;
2. responsabile ufficio tributi.

**Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, compete:

un'indennità giornaliera di € 0,52 - per giornata effettiva - per coloro che hanno rapporti con il pubblico;  
un'indennità giornaliera di € 1,55 - per giornata effettiva – per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; per servizi è da intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio ragioneria, cassa, servizio economato, ....).

2. L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

3. Per coloro che dovessero cumulare le due tipologie sopra previste, si considererà una sola indennità e sarà quella di maggior valore, sempre per giornata effettiva.

**Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio**

1. Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio. Per l'individuazione di tali posizioni si fa riferimento alla tab. B del D.P.R. n. 347/1983.

2. Incentivi per concorsi a premi (ex art. 43 L. 27.12.1997, n. 449) - Si rinvia alla disciplina che sarà appositamente adottata dall'ente e prontamente inviata alla RSU.

### art. 7 - Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
  2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite cadenza annuale.
  3. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI la Camera di Commercio di Cosenza può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dal comma 3-ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09.
- Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs. n. 165/01.

### art. 8 - Vincoli e interpretazione autentica

### art. 9 - Disposizioni finali

#### **B) quadro di sintesi della modalità di utilizzo delle risorse**

premesso che

- in ordine alle osservazioni finali della verifica amministrativo contabile dei SIFIP, notificata con nota prot. n. 29127 del 14/09/2012, circa i presupposti per la determinazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 e 2 del CCNL 01.04.1999, quantificati in Euro 90.000,00, l'Ente ha predisposto le controdeduzioni alle amministrazioni vigilanti rispetto alle quali ad oggi non si hanno riscontri ed ha stabilito di considerare tali somme fra le fonti di finanziamento del fondo e di renderle indisponibili all'utilizzo, fino a quando non sarà definita la verifica suddetta;
- in ordine all'area delle posizioni organizzative e alla remunerazione delle particolari responsabilità i criteri contenuti nell'accordo sottoscritto in data 28/04/2014 dalla delegazione trattante della Camera di commercio di Cosenza, sono di destinare il 25% del fondo (al netto delle risorse derivante dall'applicazione dell'art. 15 comma 5) all'area delle posizioni organizzative ed il 15% all'area delle particolari responsabilità;

L'ipotesi di accordo sottoscritta in data 28/04/2014 dalla delegazione trattante relativa all'utilizzo del fondo contrattazione integrativa 2014 del personale non dirigente della camera di commercio di Cosenza, è di seguito riportata:



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLE SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE**

	F.do Progressione economica orizz. (P.E.O.)	€ 131.692,18
	F.do retribuzione di posizione PO	€ 23.153,99
	F.do retribuzione di risultato PO	€ 5.788,50
	Indennità di comparto (fondo)	€ 25.258,60
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 185.893,27</b>

	<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
	Produttività	€ 126.565,38
	F.do indennità di rischio	€ 330,00
	F.do indennità maneggio valori	€ 1.241,60
	F.do indennità disagio	€ 3.225,00
	Fondo specifiche responsabilità cat. B, C, D	€ 17.365,49
	Indennità ufficio tributi e addetti URP	€ 600,00
	<b>TOTALE</b>	
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>		<b>€ 149.327,47</b>

**RISORSE ANCORA DA REGOLARE**

Nota MEF prot. 29127 del 14/09/2012	Somme oggetto di contestazione da parte dei SIFIP	€ 90.000,00
<b>TOTALE RISORSE</b>		<b>€ 425.220,74</b>

**C) effetti abrogativi impliciti – non vi sono effetti abrogativi impliciti**

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con Delibera di Giunta camerale n. 126 del 29/12/2011 e s.m.i..

**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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Per l'anno 2014 non è stata prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione dl blocco disposto dall'art. 9 del DL 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**F) Illustrazione e specifica attestazione** illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance). Gli atti di programmazione operativa, la definizione degli obiettivi individuali assegnati al personale ed i risultati attesi sono coerenti con il ciclo di programmazione economica finanziaria e con gli atti di programmazione di cui alle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, adottate dalla Camera di commercio di Cosenza.

**G) altre informazioni eventuali** ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

L'ipotesi di accordo sottoscritta in data 28/04/2014 dalla delegazione trattante regola gli istituti giuridici relativi al quadriennio 2013-2016 e gli istituti economici relativi al biennio economico 2013-2014.

Cosenza 13/05/2014

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Fto Dott.ssa Donatella Romeo