

Unità Organizzativa Complessa Presidenza, Segreteria Generale e Supporto Organi
PEC: camera.commercio.caserta@ce.legalmail.camcom.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2025
PERSONALE NON DIRIGENTE
RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ART. 40, COMMA 3-SEXIES – D. LGS. N. 165/01**

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		01.01.2025 – 31.12.2025
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperte):</i> Federico Sisti – Segretario Generale Anna Oliviero – Funzionario responsabile UOC Finanza, Tributi e Gestione del Patrimonio Annalisa Grasso – Funzionario responsabile UOC Presidenza, Segreteria Generale e Supporto Organi</p> <p><i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> UIL – FPL CGIL – FP CISL – FP</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> UIL – FPL CGIL – FP CISL – FP</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della Camera di Commercio di Caserta – CCNL Comparto Funzioni Locali.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina istituti contrattuali; Risorse decentrate e modalità di utilizzo
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla relazione illustrativo	<p>L'Organo di controllo ha certificato la relazione illustrativa</p> <p>L'Organo di controllo non ha effettuato rilievi.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione di divieto di	La Camera di Commercio di Caserta, con delibera di Giunta camerale n.2/GC del 31.01.2025 ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2025-2027 che, nella sezione di cui all'art.6, comma 2, lettera a) del decreto legge n.80 del 09.06.2021, reca l'indicazione degli obiettivi di performance dell'organizzazione. Il Piano in oggetto ha assorbito, tra gli altri, a decorrere dal 2022, il Piano della Performance.
		La Camera di Commercio di Caserta, con la delibera n.2/GC del 31.01.2025, ha adottato, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione anni 2025-2027,

	erogazione della retribuzione accessoria	unitamente al Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2025-2027 (art.6 comma 2, lettera d) del decreto legge n.80/2021, che prevede, nell'ambito del PIAO, l'indicazione gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità' nazionale anticorruzione -ANAC con il Piano nazionale anticorruzione). Il Piano in oggetto ha assorbito, tra gli altri, a decorrere dal 2022, il Piano triennale della prevenzione della corruzione e la Trasparenza.
		La Camera di Commercio di Caserta ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009.
		La Relazione sulla Performance anno 2024, approvata con delibera di Giunta n.54/GC del 20.06.2025, è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, D. Lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge o di contratto nazionale – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie – Risultati attesi in relazione agli obiettivi ed all'erogazione delle risorse premiali - Altre informazioni utili

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato, siglata dalle delegazioni trattanti in data 27 novembre 2025, definisce l'ammontare dei fondi per il salario accessorio del personale camerale per il 2025 e le modalità del relativo utilizzo.

L'ammontare complessivo del fondo, quantificato dalla Giunta camerale con la delibera n.48/GC del 20.06.2025, sulla base delle disposizioni fissate al riguardo dal CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, è pari a € 420.824,00, di cui € 311.386,00 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ed € 109.438,00 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, comprensive della somma di € 16.391,00, quali risorse non integralmente utilizzate nell'anno precedente (art.79 CCNL 16.11.2022).

Per quanto concerne l'utilizzo delle risorse, così come sopra quantificate, l'art.80 del CCNL 16.11.2022 prevede (comma 1) che gli enti rendano annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art.78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 3, lettera b) e di quelle necessarie per corrispondere i seguenti trattamenti fissi a carico delle risorse stabili del fondo, ovvero indennità di comparto, indennità al personale ex 8 q.f. non titolare di posizione organizzativa (oggi incarichi di Elevata Qualificazione).

Sono, infine, rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art.79, comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse così disponibili sono quindi destinate secondo gli utilizzi specificati dal comma 2 dello stesso art.80 del citato CCNL.

Tali risorse, relativi agli anni precedenti, sono quantificate, come sopra riportato, in € 16.391,00.

Gli impieghi fissi, e quindi non negoziabili, per il corrente esercizio, sono i seguenti:

- differenziali di posizione economica pagati al personale assegnatario di PEO negli anni precedenti e agli incrementi contrattuali, a regime, pari ad € 180.000,00;
- quota indennità di comparto a carico del fondo, pari ad € 25.000,00.

Il totale complessivo degli impieghi fissi è di € 205.000,00.

La differenza tra risorse complessivamente disponibili per la contrattazione decentrata 2025 e gli impieghi fissi, come sopra quantificati, è di 215.824,00, di cui € 106.386,00 derivanti da risorse di natura stabile. Tale somma sarà destinata al finanziamento dei seguenti istituti, nella misura così indicata:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro
- compensi per specifiche responsabilità
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento (nb ris.stabili)
- maggiorazione premio individuale

Ciò consente il rispetto di quanto disposto dagli art. 31 e segg. del CCNL del 22/1/2004, in merito agli istituti da finanziare necessariamente facendo ricorso alle risorse di cui all'art. 31, comma 2, dello stesso CCNL.

Preliminarmente all'analisi dell'articolato contrattuale, si rappresenta che la destinazione delle risorse specifiche, così come complessivamente quantificate dalla Giunta camerale per il corrente esercizio, nella misura sopra indicata, è avvenuta nell'ambito ed in armonia con la nuova cornice normativa contrattuale sottoscritta dalle parti con il CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 2021 in data 16.11.2022, recepita con il CCDI del 22.11.2023, di cui l'accordo in oggetto costituisce adeguamento e recepimento, oltre che aggiornamento per l'utilizzo relativo alla corrente annualità 2024.

L'intesa triennale, con l'aggiornamento annuale per gli istituti aventi valenza economica, è scaturita, infatti, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Caserta, e si basa sui principi:

-di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Caserta secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;

-di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;

-d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

Si passa, quindi, all'esame delle principali clausole contrattuali dell'ipotesi di accordo raggiunta dalle parti in data 27 novembre 2025, con particolare riferimento a quelle aventi impatto sotto il profilo economico finanziario.

Articolo 1 – Modifica art.3 CCDI del 22.11.2023. Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

Con il presente articolo si stabilisce il principio che le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione, definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio.

Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione, definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
- destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022.

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate, per il **2025**, ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa, per almeno il **40%**;
- b) premi correlati alla performance individuale, per almeno il **30%**;
- c) indennità specifiche condizioni di lavoro fino al **5%**;
- d) compensi per specifiche responsabilità fino al **15%**;

e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili fino al **10%** in misura pari al 45% dei dipendenti aventi diritto per ciascuna area e con arrotondamento all'unità superiore, purché rientrante nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità;

f) risorse destinate al welfare aziendale. Per la definizione dei criteri e la regolamentazione degli interventi e dei benefici di welfare integrativo si fa riferimento alla disciplina di cui al successivo art.21 dell'accordo decentrato.

Restano confermati modalità e requisiti relativi alla ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate già stabiliti dal CCDI del 22.11.2023.

Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

Nell'ambito delle risorse di natura variabile, le somme annualmente destinate, in seguito alla contrattazione decentrata, agli utilizzi di cui all'art.80, comma 2, lettera c) e lettera e) del CCNL 16..2022 (Indennità condizioni di lavoro e Compensi per specifiche responsabilità), nella misura di quelle non utilizzate, vengono portate in incremento alle somme destinate, per il medesimo anno, agli utilizzi di cui all'art.80 comma 2, lettera a) e lettera b) del CCNL 16.11.2022 (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale), secondo la ripartizione percentuale definita.

Le risorse di carattere stabile di cui all'art.79, commi 1 e 1 bis del CCNL 16.11.2022, nella misura di quelle non utilizzate nell'anno di riferimento, sono portate in incremento alle risorse di natura variabile da destinare per l'anno successivo.

COERENZA DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO DECENTRATO CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

La Valutazione del personale

Con la delibera n.15/GC adottata dalla Giunta camerale nella seduta del 17.03.2025 si è provveduto all'aggiornamento, ai sensi del decreto legislativo n.150/2009 e s.m.i., che, all'art.7, che prevede che "le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP), previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., rappresenta l'insieme delle metodologie, delle modalità operative, delle azioni, dei processi e degli strumenti di cui si dota la Camera di commercio di Caserta per misurare e valutare la performance dell'Ente e del suo personale.

Il Sistema è un elemento essenziale per il ciclo di gestione della performance, in quanto definisce le sue modalità di realizzazione nelle diverse fasi che lo compongono.

La performance individua il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, quindi, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività di riferimento della Camera.

La misurazione della performance, attraverso le metodologie operative, le azioni, i processi e gli strumenti definiti nel Sistema di misurazione e valutazione, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza di risultati e di risorse impiegate per il loro perseguimento.

Le dimensioni della performance oggetto di misurazione e valutazione sono:

la Performance organizzativa

la Performance individuale

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa esprime il risultato complessivamente conseguito dall'Ente, con le sue singole articolazioni organizzative, ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e della soddisfazione dei bisogni dei propri stakeholder e della collettività di riferimento.

Essa permette, quindi, di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

All'interno dell'articolato ciclo di gestione della performance, come definito dal D. Lgs. 150/2009, la misurazione e valutazione della performance organizzativa si configura come un processo qualitativo, il cui risultato è la determinazione di un giudizio unitario sui risultati prodotti dall'Ente in relazione agli obiettivi afferenti i diversi ambiti strategici o le unità organizzative.

Le dimensioni rilevanti per la performance organizzativa sono pertanto:

efficienza, data dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'output realizzato;

efficacia, ossia l'adeguatezza dell'output realizzato rispetto ai bisogni e alle aspettative degli utenti (interni ed esterni);

economicità, che misura l'equilibrio tra entrate e spese (fluidità finanziaria), attività e passività (solidità patrimoniale) e ricavi e costi (redditività);

stato delle risorse, che misura la quantità e la qualità delle risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie e strumentali) e il suo livello di salute e rappresentano il presupposto/vincolo alla programmazione;

impatto, ovvero l'effetto generato dall'attività sui destinatari diretti (utenti) o indiretti, come orizzonte delle performance organizzative.

L'art.8 del D.Lgs 150/2009 prevede, in particolare, gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance organizzativa: l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività; l'attuazione di piani e programmi; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali; lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi; l'efficienza nell'impiego delle risorse; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è l'insieme dei risultati conseguiti dal dipendente in relazione al contributo dato al conseguimento della performance complessiva dell'ente.

Scopo principale della misurazione e valutazione della performance individuale è, pertanto, evidenziare il contributo dei dipendenti camerali al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza e, quindi, dell'amministrazione nel suo complesso, premiando questo contributo con opportuni sistemi incentivanti e promuovendo una corretta gestione delle risorse umane.

La valutazione della performance individuale si ispira ai seguenti principi:

- predeterminazione degli obiettivi, degli indicatori e dei rispettivi target associati;
- collegamento della valutazione con elementi sui quali il valutato ha la possibilità di intervenire direttamente;
- motivazione del giudizio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- partecipazione al processo da parte del valutato.

Per quanto attiene alla performance individuale, occorre:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende – in termini di risultati e comportamenti – dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione); valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona (supportandone l'allineamento);
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione e un adeguato sviluppo delle risorse umane.

In generale, vengono presi in considerazione due ambiti di misurazione: uno quantitativo, finalizzato a misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, ed uno qualitativo, finalizzato a valutare la qualità del contributo apportato dagli individui alla performance della struttura o dell'unità organizzativa di appartenenza.

La performance individuale viene indirizzata rispetto alle seguenti fattispecie:

- Segretario Generale;
- Dirigenti;
- Elevanti Qualificazioni (E.Q.);
- Dipendenti non rientranti nelle precedenti casistiche.

Ai sensi dell'art.9 comma 1 del D.Lgs.n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e di responsabilità (che, vista l'organizzazione della struttura camerale, corrisponde al personale titolare di elevata qualificazione) è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (a tal fine saranno utilizzati indici statistici di variabilità, che analizzino la distribuzione delle valutazioni effettuata in generale e per ogni valutatore).

Il comma 2 dello stesso articolo prevede, inoltre, che la misurazione e la valutazione del personale svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale (per esclusione quello non dirigenziale e non titolare di incarico di Elevata Qualificazione) sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Pertanto, la valutazione della performance individuale si articola in due componenti fondamentali:

- A) Risultati:** risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza, risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce, risultati legati agli obiettivi individuali specificamente assegnati;
- B) Comportamenti** agiti e competenze: i comportamenti sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato. Per ciascun comportamento si descrivono una serie di azioni osservabili, considerate significative per illustrare il comportamento atteso (descrittori). Per definire il livello di adeguatezza o meno del comportamento realizzato dal singolo, sono utilizzate scale di giudizio o di valutazione che consentano di "quantificare" in che misura un soggetto ha manifestato e dimostrato, nello svolgimento dei suoi compiti lavorativi, di possedere determinate caratteristiche.

Di seguito viene riprodotto il testo dell'art.2 che definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, erogati secondo prevede il vigente SMVP nell'ambito delle percentuali concordate tra le parti per l'annualità 2025.

Art.2

Modifica art.4 CCDI del 22.11.2023 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le logiche del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Caserta sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

L'attribuzione degli incentivi di cui al presente articolo è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, attraverso l'attribuzione dei premi correlati alla performance, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogabili, nei limiti delle risorse annualmente destinate a tale finalità in sede di contrattazione, previa verifica a consuntivo, della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ambito organizzativo di appartenenza, come rilevata nella Relazione sulla performance e validata

dall'OIV, evidenziata nella scheda di valutazione individuale (riquadro "ambito organizzativo").

I premi collegati alla performance organizzativa saranno corrisposti secondo le seguenti fasce di valutazione:

da 85 a 100 nella misura del 100%

da 75 a 85 nella misura del 90%

da 60 a 75 nella misura del 80%

Nessun premio per risultati inferiori a 60

Le risorse destinate alla performance organizzativa eventualmente non utilizzate si aggiungono alle risorse stanziare per premiare la performance individuale.

I premi correlati alla performance individuale saranno erogabili previa verifica a consuntivo, della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali/di gruppo assegnati e dei comportamenti agiti evidenziati nella scheda di valutazione individuale (riquadro "Obiettivi individuali" e riquadro "Comportamenti"). I premi correlati alla performance individuale saranno corrisposti secondo le seguenti fasce di valutazione:

da 85 a 100 nella misura del 100%

da 75 a 85 nella misura del 90%

da 60 a 75 nella misura del 80%

Nessun premio per risultati inferiori a 60

Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- ferie/festività soppresse
- congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- permessi per dipendenti portatori di handicap grave;
- infortunio sul lavoro;
- citazione a testimone e funzioni di giudice popolare;
- donazione sangue e midollo osseo;
- terapie salvavita

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, legge 104 per assistenza a familiari, permessi studio, permessi straordinari ex art.41 CCNL 16.11.2022, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero, corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata di assenza.

I compensi correlati alla performance sono corrisposti ai lavoratori interessati con una effettiva presenza in servizio di almeno 3 mesi all'anno.

Per il personale entrato/cessato dal servizio durante l'anno (per mobilità, assunzione, cessazione dal servizio) il premio legato alla performance sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio prestato.

Per il personale part-time il premio teorico spettante a seguito della valutazione viene riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione e le ore di permesso fruito su base oraria vengono convertite in intere giornate di assenza sulla base della modalità di svolgimento dell'orario di lavoro e nel rispetto delle norme contrattuali.

La decurtazione giornaliera per assenza sarà calcolata sulla base della seguente formula

(ammontare del premio erogabile a seguito punteggio di valutazione/252 gg. lavorative annue) X 0,60

Le economie derivanti dalle decurtazioni dei premi per assenze, al netto delle decurtazioni di cui all'art.71 del dl 11272008, vengono ridistribuite tra il personale non titolare di EQ pro quota al premio spettante prima del riparto delle economie.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Coerenza delle disposizioni del contratto decentrato con il principio di selettività delle progressioni economiche

La progressione economica orizzontale all'interno delle singole categorie è attuata dall'Ente Camerale al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane e viene realizzata a seguito di apposita selezione meritocratica. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:

a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;

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

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avverrà secondo le prescrizioni del CCNL e la normativa vigente relative all'attivazione dell'istituto, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di riferimento, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento prevista dalle vigenti norme contrattuali.

La progressione economica orizzontale viene realizzata, a seguito di apposita selezione meritocratica, coerente con le finalità del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance nel limite delle risorse annualmente destinate a detto istituto e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali. Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota complessiva, limitata, dei dipendenti aventi potenzialmente diritto in totale, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal citato Sistema di misurazione e di valutazione della performance unitamente alle risultanze delle relative schede di valutazione individuale.

Di seguito viene riprodotto il testo degli artt. 3 e 4 dell'accordo decentrato che definisce le procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree e gli ulteriori criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche, la ponderazione dei criteri e i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

Art.3

Modifica art.6 CCDI del 22.11.2023 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area.

Al fine di remunerare l'accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali "differenziali stipendiali", che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell'incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

Viene stabilito che a partire dall'anno 2025 e per ogni anno seguente, venga applicata la seguente procedura per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall'art.14 del CCNL 16.11.2022:

- informazione, da parte della Camera di commercio di Caserta, tramite apposito comunicato, inviato via mail al personale, dell'avvio delle fasi valutative e selettive per l'eventuale erogazione dei "differenziali stipendiali" del personale che al 31/12 dell'anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell'eventuale riconoscimento di "differenziale stipendiale" risponde ai requisiti previsti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022

- istanza di partecipazione del personale interessato, alla procedura valutativa e selettiva per l'erogazione dei "differenziali stipendiali", attestando il possesso dei requisiti di cui all'art.14 del CCNL 16.11.2022;
- erogazione del "differenziale stipendiale" al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si stabilisce che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

In coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria delle progressioni economiche e con i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per l'anno 2025 sono così definiti

ANNO	AREA			
	Funzionari e EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
2025	n. 4	n. 7	n. 1	//

Per quanto concerne il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente, esso sarà sempre subordinato

1. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell'anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata
2. al rispetto dei criteri generali per l'erogazione dei "differenziali stipendiali" definiti in sede di contratto decentrato integrativo.

Art.4

Modifica art.7 CCDI del 22.11.2023 - Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

"Ponderazione dei criteri"

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio "media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite": 70%
- criterio "esperienza professionale": 30%

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

Si intende la media delle ultime tre valutazioni annuali della performance individuale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, oppure, nel caso di personale proveniente da altra pubblica amministrazione, qualora la suddetta amministrazione non abbia effettuato la valutazione in relazione ad una delle annualità. Sempre con riferimento al personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, si terrà conto della valutazione complessiva risultante dalla scheda, laddove dalla stessa non risulti la valutazione a sé stante della performance individuale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si intende la media ponderata delle ultime tre valutazioni individuali, espresse in centesimi.

Esperienza professionale

Si intende l'anzianità complessiva maturata dal dipendente, con o senza soluzione di continuità, nella stessa o altra amministrazione del Comparto, nonché, presso altre amministrazioni di Comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

La media ponderata sarà effettuata secondo il seguente calcolo:

Esempio:

a) ultime tre valutazioni annuali: media: **88,17**

b) anni di esperienza: 41 anni

ponderazione: $(88,17*70 + 41*30) : 100 = 74,01$ punteggio finale

Il differenziale stipendiale previsto per Area sarà attribuito ai dipendenti che avranno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

“Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi”

In caso di parità di punteggi ottenuti con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d del comma 2 dell’art. 14 del CCNL la progressione sarà assegnata in base alla maggiore anzianità di servizio presso la Camera di commercio di Caserta, e, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età.

PERFORMANCE: DATI RELATIVI AI PREMI – DATI COMPLESSIVI – DETTAGLIO

Nell’esercizio 2024 le risorse che la Camera di Commercio di Caserta ha destinato al trattamento economico del personale, così come quantificate dall’organo di indirizzo politico (delibera n.24/GC del 29.04.2024), ammontano a complessivi € 425.001,00, di cui € 308.182,00 aventi natura di risorse stabili, ed € 198.457,000 aventi natura di risorse variabili (artt.67 e 68 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018) e con la disponibilità di € 18.362,00 quali risorse, quali risorse residue non integralmente utilizzate anni precedenti, ai sensi dell’art.80 CCNL 16.11.2022 .

Sulla base dei criteri definiti con la parte sindacale in sede di contrattazione decentrata, così come risulta nel CCDI annualità economica 2024, del 18.12.2024, la destinazione delle risorse disponibili per la performance - individuale e organizzativa, viene definita secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito riportata:

premi correlati alla performance organizzativa	almeno il 38 %
premi correlati alla performance individuale	almeno il 32 %

In particolare, di tali risorse, così come definito in sede di contrattazione decentrata integrativa con la parte sindacale, è stata destinata ad incentivare la produttività, sia individuale che collettiva, la somma complessiva di € 173.240,00, da ripartire in favore di n. 29 dipendenti (escluso il personale titolare di incarichi di elevata qualificazione).

Il 60% del fondo produttività, pari ad € 103.944,00, è stato destinato a remunerare la Performance Organizzativa di Ente (POE) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di Valutazione adottato dall’Ente.

Il 40% del fondo medesimo, pari ad € 69.266,00, è stato destinato a remunerare la Produttività Individuale (PI) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di Valutazione adottato dall’Ente. In tale somma risultano comprese le risorse da destinare alla maggiorazione del premio individuale, quantificate in € 6.451,70. Tale maggiorazione compete ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell’ente, nella misura del 30% del personale destinatario della valutazione. Tale valutazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti.

L’erogazione dei compensi legati alla performance, conformemente alle risorse stanziare per tale finalità, è avvenuta solo a seguito della prevista validazione da parte dell’OIV della relazione sulla Performance 2024, approvata dalla Giunta camerale, secondo i criteri e le modalità previsti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottata dall’ente.

AMMONTARE COMPLESSIVO PREMI STANZIATI 2024	AMMONTARE COMPLESSIVO PREMI DISTRIBUITI 2024
173.240,00	173.240,00

COMPENSI PERFORMANCE – VALORI TEORICI MEDI

Area Operatori	//
Area Operatori Esperti	6.254,30
Area Istruttori	5.775,31
Area Funzionari e EQ	6.735,31

DISTRIBUZIONE DEI PREMI

FASCIA SUPERIORE AL 90%	5,03%
FASCIA TRA IL 60% E IL 90%	80,88%
FASCIA INFERIORE AL 60%	14,09%
TOTALE	100%

DISTRIBUZIONE PREMIALITA'

VALORE MEDIO PREMIALITA'	5.973,79
SUPERIORE VALORE MEDIO	43,95%
INFERIORE VALORE MEDIO	56,05%
TOTALE	100%

WELFARE INTEGRATIVO

Il tema del Welfare Integrativo viene affrontato nell'articolo 5 dell'accordo in oggetto, con il quale viene ribadito l'impegno dell'ente di assumere iniziative di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nell'ambito delle disponibilità stanziare ai sensi delle vigenti disposizioni ed in coerenza sia con le disposizioni normative e contrattuali nazionali che con quanto stabilito dall'apposito disciplinare adottato dall'ente.

Di seguito si riproduce il testo dell'art.5 che definisce, nell'ambito dei criteri generali già fissati nell'accordo quadro 2023-2025, le somme finalizzate alle politiche di welfare adottate dalla Camera di commercio, nelle differenti forme di erogazione previste, nell'ambito delle risorse complessivamente disponibili a tal fine.

Art.5

Modifica art.21 CCDI del 22.11.2023 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.82, comma2 [rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
 - c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili.
 - d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.
- Gli oneri per la concessione dei benefici e la realizzazione degli interventi di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità, da precedenti norme, a cui si aggiungono le economie relative a somme destinate ad analoghe iniziative l'anno precedente e non integralmente utilizzate.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Accordo, si rinvia al vigente disciplinare in materia di welfare adottato dall'ente oltre che alle vigenti disposizioni in materia.

Nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, pari ad € 22.464,42, la quota annuale per il 2025 è pari ad € 320,00 e viene attribuita, in conformità a quanto stabilito nel vigente disciplinare adottato in materia dall'ente, mediante applicazione, sulla quota pro-capite annuale, di una decurtazione percentuale determinata sulla base dell'inquadramento contrattuale e del carico familiare.

Per l'annualità 2025, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento per erogazione di voucher spesa, è quantificato in complessivi € 8.250,00.

Per l'annualità 2025, nell'ambito di quanto complessivamente stanziato per iniziative di welfare, lo stanziamento destinato ad iniziative legate al merito scolastico dei figli dei dipendenti dell'ente è pari ad € 4.000,00. L'erogazione di tale somma avverrà a seguito dell'adozione, da parte dell'ente, di apposito bando annuale, con la definizione, nel dettaglio, di condizioni, modalità e termini per la partecipazione.

La quota annualmente destinata alle iniziative in materia di welfare integrativo, così come disciplinate nel presente CCDI, non utilizzata nell'anno di competenza, sarà portata in aumento al totale dello stanziamento annuo complessivo per iniziative di welfare dell'anno successivo.

La regolamentazione delle iniziative di natura assistenziale e sociale in favore del personale dell'ente, con la disciplina degli elementi di dettaglio delle stesse, è prevista da apposito Disciplinare che costituisce allegato al presente accordo decentrato.

OBIETTIVI - RISULTATI ATTESI

I principali obiettivi di performance dell'Ente sono rivolti a tre Linee programmatiche, per ciascuna delle quali sono indicati:

- Obiettivi strategici
- Obiettivi operativi
- Azioni
- Peso
- Indicatori di performance
- Target periodo di riferimento
- Servizio/Ufficio interessato
- Referente
- Note esplicative

Tali linee programmatiche sono enunciate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2025-2027, approvato dalla Giunta camerale con delibera n. 2/GC del 31.01.20254, nella apposita sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, ai sensi dell'art.6, comma 2, lettera a), dove vengono enucleati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa. Le Linee programmatiche sono di seguito indicate:

Ambito strategico	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
01 - Innovazione	01.01 - Valorizzare e sostenere la capacità innovativa e competitiva delle imprese (Peso: 100,00%)	01.01.01 - Favorire la transizione digitale (Peso: 100,00%)
02 - Sostenibilità	02.01 - Valorizzare e supportare la sostenibilità delle imprese (Peso: 100,00%)	02.01.01 - Supportare le imprese nei processi di sostenibilità (Peso: 100,00%)
03 - Semplificazione	03.01 - Migliorare costantemente le azioni a favore dell'economia provinciale (Peso: 50,00%)	03.01.01 - Incrementare gli interventi a favore delle imprese del territorio (Peso: 33,34%) 03.01.02 - Migliorare la legalità, la trasparenza e la sicurezza come volano di sviluppo economico e sociale (Peso: 33,33%) 03.01.03 - Favorire la semplificazione e migliorare

l'accessibilità dei servizi (Peso: 33,33%)

03.01.03 – Favorire la semplificazione e migliorare l'accessibilità dei servizi (Peso: 33,33%)

03.02 - Garantire la gestione efficace dell'ente (Peso: 50,00%)

03.02.01 - Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali (Peso: 33,34%)

03.02.02 – Consolidamento della salute economica dell'ente (Peso: 33,33%)

03.02.03 – Rafforzare le professionalità della Camera di commercio (Peso: 33,33%)

IL SEGRETARIO GENERALE

Federico Sisti

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/2000 e del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.(ed in particolare gli artt. 20, 21, 22, 23 e 24) e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente.

Camera di Commercio Industria Artigianato ed Agricoltura di Caserta
Via Roma, 75 – 81100 Caserta - Tel: 0823.249111 – Fax 0823.249299
PEC: camera.commercio.caserta@ce.legalmail.camcom.it
e-mail: info@ce.camcom.it sito web: www.ce.camcom.it
C.F.: 80004270619 P. I.: 00908580616