



Camera di Commercio  
Vibo Valentia

**CONTRATTO DECENTRATO  
PERSONALE NON DIRIGENTE C.C.I.A.A. DI VIBO VALENTIA  
PARTE ECONOMICA - ANNO 2011**

L'anno duemilaundici, giorno 22 del mese di Dicembre, alle ore 11:00, presso la sede camerale, si è riunita la delegazione trattante, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del personale del comparto delle Autonomie Locali del 22.01.04 per la

- Sottoscrizione Contratto Decentrato Integrativo 2011/2013

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

La presente intesa, (di seguito CDI), nel recepire i principi dettati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa all'interno della Camera di Commercio di Vibo Valentia, fa proprie le disposizioni da essa introdotte in materia di relazioni sindacali e definisce i principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Vibo Valentia 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.

Con la sottoscrizione del presente CDI le parti si propongono inoltre di promuovere adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Vibo Valentia nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della *performance*.

**Articolo 1  
Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di commercio di Vibo Valentia.
2. Il presente CCDI disciplina il periodo 01/01/2011 – 31/12/2013 ed i suoi effetti decorrono dal 01 gennaio 2011.
3. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

## **Articolo 2**

### **Relazioni sindacali**

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme:
  - informazione preventiva e/o successiva in materia di organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro;
  - consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche e di organizzazione degli uffici;
  - esame congiunto previa informazione e richiesta sindacale in tutte le materie rilevanti per la tutela della personalità del lavoratore.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno dieci giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta.
3. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.

## **Articolo 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, 31 e ss. del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006.
3. 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 OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse.
4. Per l'anno 2011 le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate a:
  - Incentivi per concorsi a premi
  - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
  - indennità per specifiche responsabilità del personale di cat C referente informatico/archivista
  - erogare le seguenti indennità: disagio per situazioni operative e funzionali e maneggio valori
5. 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, 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.

#### **Articolo 4**

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Vibo Valentia 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 dipendenti 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.
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**

### **Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità**

1. Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

- **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. Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

- Responsabile di procedimento amministrativo di particolare complessità per attività relativa all'Ufficio Registro Imprese
- Ispettore metrico
- Cassiere/Provveditore

Le parti stabiliscono che per l'anno 2011 il compenso è stabilito per tutte e tre le categorie professionali in € 2.500,00 in ragione della particolare responsabilità connessa all'espletamento delle rispettive funzioni.

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

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.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di 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.

*1/2* *mod*

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.

- *Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 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).*

Le parti concordano che per l'anno 2011 tale indennità è riconosciuta al dipendente cui è affidata la responsabilità di referente informatico/archivista nella misura di € 300,00 annui.

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

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'importo dell'indennità è pari a:

- € 1,50 giornaliera per il Cassiere in relazione all'attività di custodia e deposito valori
- € 1,00 giornaliera per il personale addetto agli sportelli, alla riscossione in contanti di diritti ed entrate .

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio ragioneria, cassa, servizio economato).

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.

- ***Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di disagio per situazioni operative e funzionali***

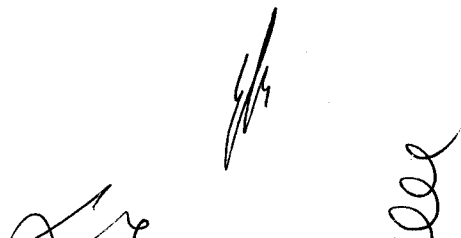
Al personale le cui prestazioni di lavoro possono comportare causa di disagio (front office, centralino, usciere), è riconosciuta una indennità quantificata in complessive € 30 mensili per n. 11 mensilità ex art. 41 del CCNL 22.1.2004.

Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse rispetto ad altri dipendenti dell'Ente.

- ***Incentivi per concorsi a premi (ex art. 43 L. 27.12.1997, n. 449)***

Si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con Determinazione del Segretario Generale n. 213 del 27/10/2003

2. L'accordo annuale destina gli importi per finanziare gli istituti sopra menzionati.
3. Le risorse per l'anno 2011 vengono destinate per come riportato nel prospetto allegato al presente accordo. (All.A)



#### **Art. 6**

### **Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008**

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Vibo Valentia al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.
2. Ne limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione.
3. La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi.
4. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono contenuti nel Sistema di valutazione e misurazione della Performance cui si fa espresso rinvio.

#### **Art. 7**

### **Banca delle ore**

1. Le parti stabiliscono che, per esigenze organizzative dell'Ente, nella Banca delle ore, istituita ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, può essere accantonato, come conto individuale per ciascun dipendente, un numero di ore pari a 36 annue.

#### **Art. 8**

### **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 con 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 Vibo Valentia 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.

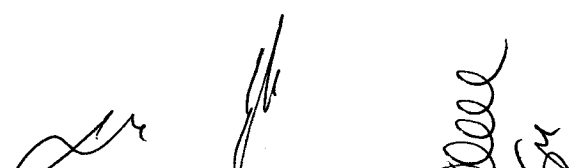
17  
Ebr  
000000

**Art. 9**  
**Vincoli e interpretazione autentica**

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.


**Art. 10**  
**Disposizioni finali**

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Il presente CCDI verrà illustrato a tutti i dipendenti in un apposito incontro.
4. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.



**ALLEGATO A CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2011**

<b>TABELLA A</b>		<b>TABELLA B</b>	
<b>RISORSE STABILI</b>		Indennità di posizione cat. D	€ 30.987,40
	€ 101.170,63	Alte professionalità	€ 24.000,00
<b>RISORSE VARIABILI</b>		Indennità di risultato cat. D	€ 7.746,85
	€ 38.809,13	Indennità di risultato alte prof.	€ 6.000,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 139.150,04</b>	Fondo progressioni orizzontali	€ 23.179,59
		Indennità di comparto	€ 10.910,88
		Indennità di disagio	€ 4.350,00
		Indennità maneggio valori	€ 910,00
		Compenso specifiche responsabilità	€ 7.800,00
		Produttività collettiva	€ 23.116,83
		<i>Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 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).</i>	€ 300,00

		<i>Incentivi per concorsi a premi (ex art. 43 L. 27.12.1997, n. 449)</i>	€ 148,50
		<b>TOTALE FONDO</b>	€ <b>139.150,04</b>

**Per la Camera di Commercio**

Il Segretario Generale Dr.ssa Romeo Donatella



Dr.ssa Luigia Caglioti



Dr. Maurizio Caruso Frezza - **ASSENTE**

**per la RSU**

rag. Nazzeno Schinelli



rag. Enrico Scamozzino

