



**Camera di Commercio
Vibo Valentia**

**CONTRATTO DECENTRATO
PERSONALE NON DIRIGENTE C.C.I.A.A. DI VIBO VALENTIA**

PARTE NORMATIVO - QUADRIENNO 2014-2017

PARTE ECONOMICA - ANNO 2014

L'anno duemilaquindici, giorno 20 del mese di gennaio, alle ore 10:00, 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 e dell'atto di indirizzo per il CCNQ sul sistema di relazioni sindacali – intesa 4 febbraio 2011, per la trattazione del seguente ordine del giorno, a seguito di parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti per come da verbale n. 26 del 19/01/2015:

- Contrattazione decentrata del Personale non Dirigente della Camera di Commercio di Vibo Valentia – sottoscrizione

Sono presenti:

per la parte pubblica:

la Dr.ssa Luigia Caglioti - Segretario Generale f.f.

il Dr. Francesco Lombardi

il Dr. Maurizio Caruso Frezza

per la parte sindacale:

il rag. Nazzareno Schinelli

il rag. Enrico Scarmozzino

la Dr.ssa Maria Vincenza Spasari

Premessa e finalità del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

La presente intesa in ottemperanza alle disposizioni introdotte 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", definisce, in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, 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.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove 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.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza e alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nel decreto sopra citato.

Art. 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, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
2. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
3. Il presente CCDI disciplina il periodo 01/01/2014 - 31/12/2017 ed i suoi effetti decorrono a far data 01 gennaio 2014.
4. 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.
5. 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.

Art. 2
Modalità di stipulazione del CCDI ed eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula del 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 per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività che siano 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 stipula del 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. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 150/2009.

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 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 delle produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 15 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36 del CCNL 22.1.2004 e successivo 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 RSU dell'entità di tali risorse.

3. Per l'anno 2014 le parti concordano che le risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate a:
 - valorizzare lo sviluppo professionale/competenze acquisite del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo 7;
 - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
 - erogare le seguenti indennità: disagio per situazioni operative e funzionali e maneggio valori.
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. 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

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), 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 il 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

Individuazione delle posizioni organizzative

1. Ai sensi dell'art. 8 e ss. del CCNL del 31.03.1999, la Camera di Commercio ha istituito per le annualità 2013/2014 n. 4 posizioni organizzative (D.G. n. 45 del 27/12/2012 e DSG n. 4 del 21/01/2013) che richiedono assunzione diretta di responsabilità di prodotto e risultato in quanto comportanti lo svolgimento o di funzioni di direzione di unità organizzative particolarmente complesse.
2. Per l'anno 2014, la quantificazione del fondo per l'indennità di posizione istituite dall'Amministrazione è confermata in € 30.987,40, oltre l'indennità di risultato al 25% dello stesso, pari ad € 7.746,85.
3. La valutazione individuale, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata a seguito della verifica effettuata dall'Organismo Indipendente di valutazione a chiusura del ciclo delle Performance. Gli esiti della valutazione sono consegnati ai dipendenti interessati e trasmessi, per conoscenza, all'ufficio Personale. La retribuzione di risultato sarà erogata agli aventi titoli congiuntamente con lo stipendio del mese successivo alla valutazione.

Art. 6

Alte Professionalità

1. Ai sensi dell'art. 10 e ss. del CCNL 22/01/04, la Camera di Commercio ha istituito, per l'anno 2013/2014, (D.G. n. 45 del 27/12/2012 e DSG n. 4 del 21/01/2013) n. 2 Alte Professionalità, sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) competenze elevate ed innovative acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro rilevabili dal curriculum e con preparazione culturale correlata a titoli accademici;
 - b) particolari responsabilità nella ricerca, nell'analisi e nella valutazione;

- c) propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'Ente.
2. L'incarico è conferito con atto scritto e motivato dal Segretario Generale, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite anche mediante l'esercizio pregresso di funzioni e/o attività equivalenti.
 3. Per l'anno 2014, la quantificazione del fondo per l'indennità di posizione istituite dall'Amministrazione è di € 24.000,00, oltre l'indennità di risultato al 25% dello stesso – pari a € 6.000,00.

Art. 7

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. e) del CCNL 1/4/1999) attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale appartenente alle categorie:

- **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 € 2.500,00 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

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

- a. Responsabilità e coordinamento di procedimento amministrativo di particolare complessità per attività e procedimenti connessi all'Ufficio Registro Imprese
- b. Ispettore Metrico
- c. Cassiere/Provveditore
- d. Responsabilità e coordinamento di procedimento amministrativo di particolare complessità per attività e procedimenti connessi all'Ufficio Segreteria Affari Generali
- e. Referente Informatico per assistenza specialistica hardware e software agli uffici

Le parti stabiliscono che per l'anno 2014 il compenso è stabilito:

- per le categorie professionali di cui ai punti a), b) e c) in € 2.500,00 in ragione della particolare responsabilità connessa all'espletamento delle rispettive funzioni;
- per la categoria professionale di cui al punto d) in € 1.250,00
- per la categoria professionale di cui al punto e) in € 750,00

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.

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).

Responsabile dei tributi: le parti stabiliscono che per l'anno 2014 il compenso è di € 300,00 ai sensi dell'art. sopra citato

• **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:

- € 1,00 giornaliera per il Cassiere in relazione all'attività di custodia e deposito valori per valori medi mensili inferiore ad € 10.000,00
- € 1,50 giornaliera per il Cassiere in relazione all'attività di custodia e deposito valori per valori medi mensili superiori ad € 10.000,00
- € 0,50 giornaliera per il personale addetto agli sportelli, alla riscossione in contanti di diritti ed entrate per valori medi mensili inferiori ad € 10.000,00
- € 1,00 giornaliera per il personale addetto agli sportelli, alla riscossione in contanti di diritti ed entrate per valori medi mensili superiori ad € 10.000,00

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

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

Si richiama la disciplina adottata dall'Ente con Delibera di Giunta Camerale n. 29 del 14 marzo 2003, determinazione n. 213/2003 e Determinazione S.G. n. 19 del 21/03/2013.

Il compenso sarà pertanto corrisposto ai dipendenti incaricati dello svolgimento della funzione in relazione alla manifestazione e al numero di accessi effettuati.

In particolare, per l'annualità di riferimento, in riferimento all'unica manifestazione a premio svoltasi fino alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'importo da corrispondere, pari al 30% della tariffa, è quantificato complessivamente in € 148,50 per un totale di 1 accesso e verrà corrisposto al personale incaricato e già autorizzato con precedente atto in rapporto al numero di accessi effettuato da ciascuno.

L'incentivo in oggetto, trattandosi di adempimento derivante da apposita disposizione, non grava sul bilancio camerale e pertanto non concorre alla determinazione del limite complessivo del fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010.

L'accordo annuale destina gli importi per finanziare gli istituti sopra menzionati.

Le risorse per l'anno 2014 vengono destinate per come riportato nel prospetto allegato al presente accordo. (All. A)

Art. 8

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. Nel 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.
5. Per l'anno 2014 non è prevista alcuna selezione per le progressioni orizzontali.

Art. 9
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. 10
Modalità di stipulazione del 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.

Art. 11
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. 12
Disposizioni finali

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN 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 2014

TABELLA A	€
RISORSE STABILI	101.170,63
RISORSE VARIABILI	35.564,83
TOTALE FONDO	136.735,46

TABELLA B	€
Indennità di posizione cat. D	30.987,39
Alte professionalità	24.000,00
Indennità di risultato cat. D	7.746,85
Indennità di risultato alte prof.	6.000,00
Fondo progressioni orizzontali	22.314,76
Indennità di comparto	10.121,64
Indennità di disagio	4.950,00
Indennità maneggio valori	910,00
Compenso specifiche responsabilità art.17 lett. f)	9.500,00
Compenso specifiche responsabilità art. 17 lett. i)	300,00
Compenso spettante al personale per la partecipazione a "Manifestazioni a premio"	148,50
Produttività collettiva	19.756,32
TOTALE FONDO	136.735,46

Per la Camera di Commercio

Il Segretario Generale f.f.
Dr. ssa Luigia Caglioti

Dr. Maurizio Caruso Frezza

Dr. Francesco Lombardi

per la RSU

Dr. ssa Maria Vincenza Spasari

rag. Nazzeno Schinelli

rag. Enrico Scarmozzino