



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI ORISTANO
TRIENNIO 2017/2019**

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventotto del mese di marzo, alle ore 13.00, presso la sede della Camera di Commercio di Oristano, le parti negoziali composte da:

per la parte pubblica:

- Dr. Enrico Massidda, Segretario Generale della C.C.I.A.A.:

per la parte sindacale:

- Sig. Salvatore Usai, rappresentante territoriale della CISL/FP;
- Sig. Luciano Cariccia, in rappresentanza del territoriale CONFSAL;

per la RSU, Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Sig.ra Maria Gonaria Giglio
- Sig. Matteo Milan;

Sottoscrivono il presente Contratto Decentrato Integrativo che consta di n. 20 articoli.

per la parte pubblica:

- Dr. Enrico Massidda, Segretario Generale C.C.I.A.A.

per la RSU, Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Sig.ra Maria Gonaria Giglio
- Sig. Matteo Milan

per la rappresentanza sindacale territoriale:

- CISL/FP - Sig. Salvatore Usai
- CONFSAL - Sig. Luciano Cariccia



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro di riferimento.

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto dell'art. 65, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Con deliberazione della Giunta n. 21 del 15.05.2014 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente della Camera di Commercio di Oristano, conformemente a quanto disposto dall'art. 7 del DLgs. n. 150/2009. Con successive deliberazioni di Giunta n. 28 del 28.06.2016 e n.12 del 30.03.2017 sono stati approvati degli aggiornamenti al sistema di misurazione e valutazione in argomento.
3. Con la presente intesa si prende atto:
 - che la contrattazione collettiva integrativa ha lo scopo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incoraggiando l'impegno e la qualità della performance;
 - che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
 - di quanto previsto dall'art 6, comma 1, del D.Lgs. 141/2011;
 - di quanto previsto dall'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutto il personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio di Oristano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
2. Il contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Il contratto ha validità per gli anni 2017-2018-2019, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni, nonché le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2, del C.C.N.L. del 01.04.1999, sia firmato:
 - per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;
 - dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere da parte del collegio dei revisori di conti ex art. 4, comma 3, del CCNL del 22.01.2004 e in conformità alla normativa vigente.



Art. 4

Relazioni sindacali.

1. Il sistema delle relazioni sindacali di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse di garantire migliori condizioni di lavoro e un'adeguata crescita professionale del personale.
2. Nei casi previsti, l'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'01.04.1999, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
3. La convocazione avverrà in forma scritta, con l'indicazione dell'ordine del giorno degli argomenti da trattare, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'incontro.
4. Di ogni seduta dovrà essere redatto, a cura dell'Amministrazione, un sintetico verbale degli argomenti affrontati: le parti, previa verifica delle rispettive posizioni e dei contenuti, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo, preferibilmente nel corso della seduta stessa.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dal Segretario Generale e/o dai Responsabili dei Servizi riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999 lettere d)-e)-f)-m) saranno riportati i pareri delle Organizzazioni sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art.7 del CCNL del 01.04.1999 e dall'art. 8 del medesimo CCNL, come sostituito dall'art. 6 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 5

Materie oggetto di contrattazione.

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.
2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art.40, comma 1, secondo e terzo periodo, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165.

Art. 6

Informazione.

1. L'informazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:
 - Macro-organizzazione e disciplina generale degli uffici;
 - Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.
2. L'informazione è preventiva e scritta nelle materie oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale.



3. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro-organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro.
4. Riguardo alla RSU, l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore, come individuato dalla stessa e comunicato all'Amministrazione, il quale provvederà a dar conto dell'informazione ricevuta agli altri componenti della RSU.

Art. 7

Diritto di assemblea.

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione per un totale di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10, comma 2, del CCNL 01.04.1999.
3. La convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio Personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto alle rappresentanze sindacali promotrici entro 24 ore prima.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'Ufficio Personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi essenziali nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai vigenti contratti nazionali e decentrati in caso di sciopero.

Art. 8

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, con deliberazione della Giunta Camerale n. 73 del 16.12.2013, l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 9

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente ex D.Lgs. 81/2008 saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici, con particolare riferimento alla



Paupier
F. U.



- salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti che percepiscono l'indennità di rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
 4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi finalizzati al conseguimento delle condizioni di salute di cui al precedente comma.
 5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in e s' impegna altresì a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.
 6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 10

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

1. Le parti s'impegnano, per quanto di competenza, a dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero contenute nell'accordo collettivo nazionale sulle norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che a sua volta dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata e integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.

Art. 11

Formazione e aggiornamento professionale.

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa in materia.
2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di spesa imposti dalla normativa vigente in materia di *spending review* della Pubblica Amministrazione.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. e sempre entro i limiti di cui al precedente comma 2, promuove direttamente, o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neo assunto; per i primi due mesi il personale neo assunto sarà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore/Servizio;



- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento saranno orientati a conseguire obiettivi di operatività prioritariamente nei seguenti campi:
- la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
 - gli approfondimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente;
 - la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione alle ultime disposizioni di legge;
 - la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del responsabile della sicurezza protezione/prevenzione;
 - una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale, nelle mansioni del profilo professionale di appartenenza;
 - l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Art. 12

Modi di partecipazione.

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento su autorizzazione dell'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico del bilancio camerale.
2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, i dipendenti interessati potranno recuperare le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, ad eccezione dei titolari di posizioni organizzative.

Art. 13

Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti.

1. Riguardo all'obiettivo di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che, nei casi in cui si debba procedere a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o a cambiamenti delle dotazioni strutturali, l'Amministrazione fornisca adeguata e preventiva informazione sulle relative implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, nonché alle eventuali modifiche dell'orario di lavoro.



MERITO E PREMI

Art. 14

Sistema di valutazione permanente.

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.
2. A tal fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Camerale n.21 del 15.05.2014 e aggiornato con deliberazioni G.C. n. 28 del 28.06.2016 e n.13 del 30.03.2017, secondo quanto previsto dall'art.7, comma 1, del DLgs 150/2009.
3. Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto il personale dipendente della Camera di Commercio.

Art. 15

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale.
2. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009 le amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
3. La disciplina del C.C.N.L. prevede che:
 - la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, o delle posizioni di accesso tra categorie, con l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel C.C.N.L., dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - ✓ per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - ✓ per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
 - ✓ per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - ✓ per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6;
 - il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai C.C.N.L. vigenti nel tempo.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e nei limiti delle disponibilità del fondo, una parte delle risorse stabili sarà destinata a finanziare nuove progressioni economiche orizzontali.
5. Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato ai sensi del periodo precedente, avverrà secondi i principi di selettività e meritocrazia, previo accertamento delle competenze professionali maturate e sulla base dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.
6. Ai fini della valutazione di cui al punto precedente saranno utilizzate anche le schede previste dal sistema di valutazione della performance approvato dall'ente, come compilate dal Segretario Generale con l'ausilio dei Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa, ove richiesto.
7. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:



- per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 2 (due) anni al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
 - occorre altresì non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente all'anno di eventuale attribuzione della progressione;
 - il punteggio di ciascun dipendente che partecipa alla selezione viene calcolato in base ai seguenti criteri di valutazione:
 - alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente all'anno di eventuale attribuzione della progressione;
 - al curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione;
 - a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - l'attribuzione della progressione economica è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 90/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali nel triennio precedente;
8. La decorrenza delle progressioni è definita nell'accordo relativo all'utilizzo delle risorse del fondo annuale.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dal fondo per le progressioni economiche, sia per personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento, sia in relazione alla previsione di nuove progressioni economiche che non sono state assegnate, possono essere destinati a nuove progressioni economiche nell'anno di riferimento, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1/04/1999, ovvero possono essere portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, in conformità a quanto stabilito nell' art. 17, comma 5, del medesimo CCNL, al pari delle altre economie.

DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 16

Costituzione e criteri di utilizzo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

1. Le parti convengono che la determinazione del fondo di cui all'art. 15, C.C.N.L. 1.04.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in conformità a quanto stabilito nell' art. 31 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, con provvedimenti adottati dall'Ente.
2. La ripartizione e la destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, ai sensi dell' art. 17 del C.C.N.L. 1.04.1999, sarà effettuata per le finalità di seguito elencate:
 - erogare compensi per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (performance organizzativa e performance individuale) previa realizzazione di obiettivi di produttività assegnati all'inizio dell'anno, anche in applicazione del piano della performance, e volti a un miglioramento



- funzionale dei servizi istituzionali. L'erogazione avviene al più tardi entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento:
- corrispondere gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali già istituite e a quelle che si intende attribuire, in base al sistema di valutazione vigente; il relativo fondo è costituito dalla risorse preventivamente e annualmente contrattate;
 - corrispondere ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di posizione e di risultato: le posizioni organizzative sono individuate e conferite mediante appositi criteri, con provvedimenti adottati dall'Amministrazione e dal Segretario Generale, per quanto di relativa competenza, nei quali sarà stabilita altresì la durata dell'incarico. La retribuzione di risultato dovrà essere erogata al più tardi entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento;
 - corrispondere al personale interessato un'indennità di maneggio valori da erogare in proporzione al valore delle somme di denaro effettivamente maneggiate;
 - corrispondere l'indennità di rischio per l'espletamento dell'attività lavorativa che comporti rischi pregiudizievoli per la salute;
 - corrispondere i compensi per specifiche responsabilità di cui alla lett. f), comma 2, dell'art.17 C.C.N.L. 1.04.1999;
 - corrispondere le maggiorazioni stabilite dal C.C.N.L. in caso di attività prestata in orario notturno, festivo e notturno-festivo;
 - corrispondere le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge;
 - erogare l'indennità di comparto nelle misure previste dal C.C.N.L. a carico del fondo delle risorse decentrate.
3. Gli utilizzi delle risorse di cui ai punti precedenti, effettivamente attivati in ciascun esercizio, sono preventivamente ed annualmente contrattati, tenendo conto anche delle eventuali integrazioni di cui al comma 5 dell'art.15 C.C.N.L. 1.04.1999 e, più in generale, dell'ammontare complessivo del fondo.
4. Quale criterio generale di ripartizione si stabilisce quanto segue:
- di norma entro il 28 febbraio l'Amministrazione adotta ogni anno specifico atto deliberativo avente ad oggetto la costituzione del fondo delle risorse decentrate;
 - entro il 31 marzo la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale predispongono l'ipotesi di accordo avente ad oggetto la programmazione dell'utilizzo delle risorse dell'anno;
 - gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al punto precedente, poiché definiti a titolo preventivo, di programmazione dell'utilizzo delle risorse, si intendono soggetti a variazioni dipendenti dagli effetti delle dinamiche retributive (cessazioni, aspettative, ecc.);
 - l'importo destinato alla produttività e al miglioramento dei servizi si individua come differenza tra il totale del fondo delle risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati;
 - poiché il fondo richiede alla fine di ogni anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per la produttività ed il miglioramento dei servizi sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la predetta verifica, tenuto conto delle economie realizzate sul fondo dell'anno precedente nonché delle eventuali rettifiche da apportare in conseguenza



dell'applicazione in via definitiva delle vigenti disposizioni di legge che incidono sulla misura del trattamento incentivante.

Art. 17

Indennità di rischio.

1. In applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000 l'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente.
2. Pertanto, in virtù di quanto precedentemente stabilito, si riconosce l'indennità di rischio per lo svolgimento, anche in modo frazionato, di una o più attività lavorative che comportano:
 - contatto o esposizione ad esalazioni di carburanti o altre sostanze nocive di qualsiasi genere, come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
 - impiego di veicoli per trasporto di persone.
3. È quantificata in complessive €. 30.00 mensili (art. 41 del 22.04.2004) per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Art. 18

Indennità di maneggio valori.

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 l'indennità di maneggio valori compete ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, anche se nominati contabili di diritto e/o economici, che siano adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e rispondano di tale maneggio.
2. L'indennità spettante al cassiere e al suo sostituto è calcolata e liquidata mensilmente mentre al restante personale addetto alle casse viene liquidata annualmente, entro il 31 marzo dell'anno successivo, in base ai valori annui trattati. Essa comunque compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.
3. Gli importi dell'indennità sono quelli previsti dalla normativa contrattuale vigente.
4. Le parti stabiliscono il riconoscimento delle seguenti indennità di maneggio valori:
 - al cassiere e suo sostituto €. 1.55/giorno;
 - al personale addetto alle diverse casse, per valori annui trattati compresi tra €. 5.000,00 e €. 51.000,00, €. 0,52/giorno.

Art. 19

Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.04.1999 come integrato dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006.

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) danno diritto alla corresponsione dell'indennità per particolare responsabilità previsto dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art.7 del CCNL 09.05.2006.



2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolare responsabilità i compiti esercitati e le responsabilità affidate devono risultare formalmente assegnati con atto del Segretario Generale, nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse del fondo delle risorse decentrate.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi suddetti è effettuata dal Segretario Generale con cadenza annuale, in sede di individuazione dei medesimi.
4. Gli incarichi affidati hanno durata di norma annuale, salvo rinnovo.
5. L'indennità varia da un minimo di €. 1.000,00 sino ad un massimo di €. 2.500,00 annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità di pari importo.
6. L'importo del compenso in argomento è determinato in base ai criteri e parametri sotto elencati:
 - Complessità:
 - ✓ i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità;
 - ✓ elevata complessità dello scenario normativo;
 - Responsabilità:
 - ✓ direzione e coordinamento di unità semplice o complessa; di gruppi di lavoro appositamente individuati;
 - Autonomia Professionale:
 - ✓ l'attività assegnata comporta la gestione completa di procedimenti articolati e complessi.
7. In base ai criteri sopra elencati e alla categoria di appartenenza sono individuate le seguenti fasce economiche:
 - cat B min. €. 1.000,00 max. €. 1.200,00;
 - cat C min. €. 1.000,00 max. €. 1.400,00;
 - cat D min. €. 1.000,00 max. €. 2.000,00;
8. In applicazione dell'art. 17, comma 4, del CCNL 14.09.2000 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art.16 del D.Lgs. 151/2001.
9. Ai sensi dell'art.6, comma 9, del CCNL 14.09.2000 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto all'indennità di cui si tratta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

Art. 20

Risorse destinate a compensare la performance individuale.

1. Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto stabilito nel vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Camerale con propria deliberazione n. 21 del 15.05.2014 e aggiornato con deliberazioni G.C. n. 28 del 28.06.2016 e n.12 del 30.03.2017 e n.12 del 30.03.2017.
2. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e l'apporto individuale al raggiungimento degli stessi. La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione, verrà effettuata dal Segretario Generale con l'ausilio dei Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa.
3. Si definiscono di seguito i criteri di erogazione:
 - a) il compenso destinato a remunerare, per ciascun dipendente, il raggiungimento degli obiettivi di servizio è determinato suddividendo l'ammontare complessivo delle risorse destinato alla performance organizzativa per il numero complessivo



dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno. I nuovi assunti e i cessati dal servizio, nel corso dell'anno, saranno considerati solo se hanno prestato servizio per almeno 4 mesi e in percentuale ai mesi lavorati. L'importo, come innanzi definito per ogni dipendente, sarà sottoposto a conferma o a decurtazione, sulla base del punteggio attribuito sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo nell'apposita scheda di valutazione, secondo la parametrizzazione riportata nella stessa;

- b) il compenso destinato a remunerare, per ciascun dipendente, l'apporto individuale ovvero la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi, è determinato suddividendo l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance individuale secondo quanto indicato nei punti successivi:
- numero dei dipendenti in servizio "pesato" in base alla categoria di appartenenza secondo la seguente parametrizzazione:

<i>CATEGORIE</i>	<i>PARAMETRI</i>
<i>Categoria D</i>	<i>2</i>
<i>Categoria C</i>	<i>1,80</i>
<i>Categoria B</i>	<i>1,40</i>
<i>Categoria A</i>	<i>1</i>

- si conteggiano i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno. I nuovi assunti e i cessati dal servizio saranno considerati solo se hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 4 mesi e in percentuale ai mesi lavorati;
 - l'importo come innanzi definito per ogni dipendente sarà sottoposto a conferma o a decurtazione sulla base del punteggio attribuito nella scheda di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali;
 - tale importo sarà poi ridotto in base all'apporto quantitativo di ciascun dipendente calcolato con riferimento ai giorni teorici lavorativi dell'anno.
3. Conformemente a quanto previsto nella scheda di valutazione approvata con il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, si riconosce un premio aggiuntivo di "eccellenza" dell'importo di €. 300,00 ai dipendenti che conseguono la valutazione dell'apporto individuale pari a 40.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale partecipano alla ripartizione della produttività in misura proporzionale al regime orario adottato (articolo 6, comma 10, CCNL 14/09/2000).



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI ORISTANO

UTILIZZO DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2017

Premesso che per l'anno 2017 il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1998-2001 del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali è stato determinato nell'importo complessivo **€. 176.276,01** con i seguenti atti:

- deliberazione della Giunta Camerale n.41 del 20.11.2017 per **€. 173.868,91**;
- determinazione del Segretario Generale n. 292 del 5.12.2017 di assegnazione al fondo 2017 delle economie realizzate nell'anno 2016 pari a **€. 2.407,10**;

Dato atto che l'importo complessivo del fondo è dato dalla somma dei fondi costituiti, ai sensi dell'art.31 del CCNL del 22/01/2004, da risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (**€.125.703,99**) e da risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (€48.164,92 più le economie realizzate nel 2016 pari a **€. 2.407,10** per un totale di **€. 50.572,02**);

Dato atto che gli importi di cui all'art.17, comma 2, lett.b)(progressioni economiche) e lett.c)(retribuzione di posizione e di risultato), del CCNL 1.04.1999, art. 32, comma 7, (alte professionalità), art.33(indennità di comparto) del CCNL 22.01.2004 vengono prelevati dalle **risorse stabili** di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004 mentre gli importi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), d), f) del CCNL 1.04.1999 sono posti a carico delle **risorse variabili** di cui all'art. 31, comma 3 del CCNL 22/01/2004;

Ciò premesso e considerato, in ottemperanza a quanto disposto dall'art.17 del contratto CCNL 1.04.1999 e del contratto CCNL 22.01.2004, le parti

STABILISCONO

di ripartire l'importo complessivo di **€. 176.276,01**, come appresso indicato:

Risorse stabili:

Art. 17, comma 2, lett. b) – CCNL 1.04.1999	€	52.654,42
Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria:		
Art. 17, comma 2, lett. b) – CCNL 1.04.1999	€	10.755,00
Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati nuove progressioni economiche:		



Art. 17, comma 2, lett. c) – CCNL 1.04.1999 Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato <i>(n. 1 P.O. € 12.911,42 per 6,5 mesi) + 2 P.O. € 10.974,71 = € 28.983,52 + 25% Retribuzione di risultato)</i>	€ 36.229,42
Art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004 (Alte professionalità)	€ 1.355,79
Art. 33 del CCNL 22.01.2004 – Indennità di comparto	€ 11.786,80
totale importo prelevato dalle risorse stabili	€ 112.781,43

Risorse variabili:

Art. 17, comma 2, lett. a) – CCNL 1.04.1999 Fondo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:	€ 30.728,28
Art. 17, comma 2, lett. d) – CCNL 1.04.1999 Fondo per il pagamento delle indennità di rischio, maneggio valori, riposo compensativo:	€ 1.822,50
Art. 17, comma 2, lett. f) – CCNL 1.04.1999 Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa:	€ 30.943,80
totale importo prelevato dalle risorse variabili	€ 63.494,58

TOTALE GENERALE € 176.276,01

Con il C.C.D.I. per l'annualità economica 2017 si destinano risorse pari a € 10.755,00 a nuove progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza, da assegnare al 50% del personale dipendente non dirigente, secondo principi di selettività e di meritocrazia.

Verrà quindi indetta una selezione per il riconoscimento dell'incremento economico a n. 3 dipendenti della categoria D, n. 7 dipendenti della categoria C, n. 1 dipendente della categoria B e n. 1 dipendente della categoria A, con decorrenza 1° gennaio 2017.

Le parti si impegnano fin d'ora a procedere, in sede di contrattazione per l'anno 2018, al riconoscimento dell'incremento economico a ulteriori lavoratori meritevoli, con i medesimi criteri selettivi di merito, con decorrenza 1° gennaio 2018.

Le indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. d) del CCNL 1/04/1999 sono concesse secondo le disposizioni di cui agli artt. 18 e 19 del contratto integrativo aziendale per il triennio 2017/2019, come appresso riportate:

Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 01.4.1999

1. - Indennità per maneggio valori (art. 36 CCNL 14.09.2000)

- € 1,55/giorno x n. 1 beneficiario (economy)
x n. 214 giornate lavorative (media mensile) x mesi 12 = € 362,50
- per valori trattati fra € 5.000 e € 51.000
a base annua, € 0,52/giorno x n. 5 casse x n. 250 giornate
lavorative = € 650,00

TOTALE = € 1.012,50



2. - Indennità di rischio (art. 41 CCNL 22/01/2004)

- € 30,00/mese x n. 2 beneficiari x mesi 11

€ 660,00

3. - Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/09/2000).

- *Il compenso previsto dall'art.24 del CCNL 14/09/2000 relativo alla maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera spettante al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale è quantificato nell'importo di*

€ 150,00

Tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse decentrate sopra elencate andranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva dell'anno successivo a quello di riferimento.

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A.:

- Dr. Enrico Massidda, Segretario Generale C.C.I.A.A.

RSU, Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Sig.ra Maria Gonaria Giglio

- Sig. Matteo Milan

Delegazione Sindacale Territoriale:

- CISL/FP - Sig. Salvatore Usai

- CONFSAL - Sig. Luciano Cariccia