



CONTRATTO COLLETTIVO DENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI CASERTA

ANNUALITA' 2018

Il giorno venti del mese di dicembre, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di commercio di Caserta, per la sottoscrizione dell'allegato testo di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

CCIAA di Caserta – Delegazione di parte datoriale, costituita con del.n.39/GC del 08.06.2018, e composta da:

Segretario Generale

Dirigenti camerali

RSU nelle persone di:

sig.ra Cornelia Antonella Graziano

sig. Salvatore Russo

dr. Walter Meneghetti

dr. Giacomo Iorio

OO.SS. Territoriali

CGIL/FP

CISL. - FPS

U.I.L. - FPL

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. relativo al personale dipendente della C.C.I.A.A. di Caserta.

Premessa

Con la presente intesa, si intende definire, in primo luogo, alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL del 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad € 385.033,00, salvo diverse determinazioni assunte dalla Giunta camerale.

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività, già espressi nei precedenti atti negoziali.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale

tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In considerazione di quanto sopra, tra le parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

CAMERA DI COMMERCIO DI CASERTA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Anno 2018

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione e norma generale
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance
- Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A
PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 8 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 9 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 10 norma finale e transitoria

The image shows several handwritten signatures in blue ink, located at the bottom left of the document. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. The ink is a vibrant blue color.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Caserta con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

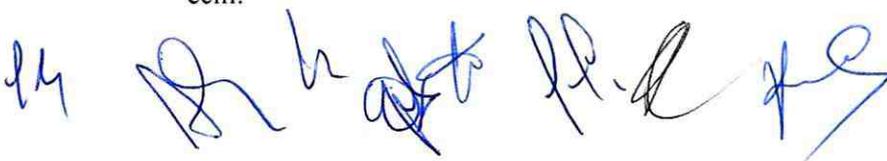
TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

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.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo secondo criteri selettivi che garantiscano, al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) riconoscere e valorizzare l'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro, nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- c) 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.



A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

| | |
|--|----------------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | almeno il 41 % |
| b) premi correlati alla performance individuale | almeno il 28 % |
| c) indennità condizioni di lavoro | fino al 7 % |
| d) compensi per specifiche responsabilità | fino al 13 % |
| e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento (nb ris.stabili) | fino al 11 % |

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e di area di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

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, 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, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il quadrimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal ccnl per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'

Articolo 6 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- indennità di rischio: euro 10,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Essa compete, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, al personale impegnato nel servizio, anche occasionale, di guida, indipendentemente dalla durata di svolgimento del servizio medesimo, nonché al personale che svolge operazioni e concorsi a premio;
- indennità maneggio valori: essa compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa. Essa spetta, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato nella misura di €1,50 per valori maneggiati sino al 49% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21; e nella misura di €2,00 per valori maneggiati oltre il 50% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21. Detta indennità, per le effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto la reale attività di maneggio di valori di cassa, compete per un incasso minimo di €10,00/giorno e spetta al personale addetto allo sportello con maneggio valori, al personale addetto alla raccolta degli incassi giornaliera nonché al personale ausiliario addetto al trasporto dei valori tra la sede staccata e quella principale. La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione.

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria

[Handwritten signature]

[Five handwritten signatures]

contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità.

Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo contratto decentrato integrativo a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 8 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

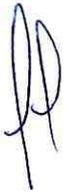
La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

Articolo 9 -Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e relativamente ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondato all'unità superiore, il limite massimo per il lavoro straordinario, contrattualmente previsto, è elevato a 576 ore.



TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 10 –Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al ccdi triennio 2016-2018, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

Le parti si impegnano a dare avvio, dopo la sottoscrizione del presente accordo ed entro il 20 marzo, alla sessione negoziale per la formazione di tale accordo integrativo.

Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 6 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017. L'applicazione della disciplina di cui all'articolo 6 del presente accordo avrà luogo a valere sulle risorse residue.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo - ed a seguito dell'acquisizione dal sistema di valutazione che elaborerà il Comitato indipendente di valutazione della performance, istituito con d. m. 07.02.2018 - l'ente procederà – come previsto dall'art. 4-bis, comma 2-ter, della legge n. 580/1993 e ss.mm.ii., all'adozione del medesimo.

L'ulteriore verifica concernerà, sempre con l'intento di assicurare la rispondenza delle decisioni assunte al proprio interno alle norme legali e contrattuali in materia, se la metodologia di valutazione utilizzata nelle annualità antecedenti consenta di associare i giudizi e/o i punteggi derivanti dall'applicazione della metodologia suddetta da un lato alle competenze (comportamenti organizzativi) agite e dall'altro ai risultati conseguiti (anche non solo individualmente), alla scala di punteggi che, l'ente dovrà introdurre per assegnare le posizioni economiche;

Laddove tale verifica si concluda nel senso di non rendere possibile l'attribuzione di progressioni economiche nell'annualità in corso, le risorse destinate a tale finalità non verranno utilizzate e saranno riportate, quale risorse variabili, al 2019, in modo da consentire – nell'ambito complessivo delle risorse disponibili - la realizzazione delle procedura per il riconoscimento, dal 1.1.2019, del beneficio economico in questione.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONI A VERBALE