

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2006-2009**

ART.1

Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante è composta:
 - per la parte pubblica, dal Segretario Generale;
 - per la parte sindacale, dalla R.S.U. e dai Rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto, CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, CSA.

ART.2


Campo di applicazione




1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

ART.3

Vigenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo concerne il periodo 2006-2009, per le parti ad esso delegate dai contratti collettivi nazionali vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, riguardano periodi o scadenze diversi.
2. Le parti hanno facoltà di richiedere la riapertura della contrattazione in presenza di nuove disposizioni legislative, o di nuovi accordi a livello nazionale, che si riflettano su tutti o su alcuni punti del presente contratto.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Il presente contratto decentrato integrativo resta valido fino alla sottoscrizione del nuovo. Con cadenza trimestrale le parti verificano, in apposite riunioni della Delegazione trattante, la corretta e tempestiva applicazione degli Istituti previsti dal presente CCDI.


G. Alessi

ART.4

Sottoscrizione ed efficacia del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato viene sottoscritto dalle parti: la RSU, i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, i componenti della delegazione trattante in rappresentanza dell'Ente.
2. L'efficacia definitiva avviene previo controllo positivo sulla compatibilità dei costi, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ed autorizzazione della Giunta camerale.

ART.5


Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Secondo quanto contenuto nell'accordo di cui al CCNL del 6 luglio 1995, in caso di sciopero, onde garantire il corretto svolgimento dello stesso ed assicurare i servizi essenziali curando la presenza di contingenti minimi di personale,:
 - a) i responsabili delle unità funzionali individuano il personale da includere nel contingente minimo, attuando, se possibile, criteri di rotazione;
 - b) della individuazione viene data tempestiva comunicazione agli interessati ed alle organizzazioni sindacali; il personale individuato ha diritto di chiedere, entro il giorno precedente lo sciopero, la propria sostituzione, nel caso abbia intenzione di aderire alla manifestazione di protesta;
 - c) durante il periodo di sciopero non può essere assegnato lavoro straordinario;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero a livello decentrato, ne danno comunicazione all'Amministrazione, con congruo preavviso, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto, ne danno tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.
2. Per quanto non previsto, si applica il CCNL del 6 luglio 1995 citato, e la Legge 146/90.

ART.6

Diritti e libertà sindacali

1. In ordine ai permessi sindacali, si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge n. 300 del 1970, e dall'ACNQ del 7 agosto 1998, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Per quanto concerne le assemblee del personale, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo nazionale possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, con preavviso di almeno tre


G. Randò







giorni, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che può interessare la generalità dei dipendenti, o singole unità operative o dipendenti appartenenti a specifiche categorie o profili professionali. Per ragioni di carattere straordinario, tale termine è ridotto ad un solo giorno di preavviso;

- b) l'Amministrazione fornisce idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) si richiamano le lettere "a) e b)" del precedente articolo 5, per ciò che attiene le procedure volte a garantire il funzionamento dei servizi essenziali;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario anche al raggiungimento della sede presso cui si svolge l'assemblea medesima, fermo restando quanto previsto nella lettera precedente.

ART.7

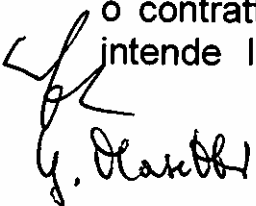
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.6 (Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche), 9 (Partecipazione sindacale), 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva), e 47 (Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro) del D.Lgs.n.29/93 e successive modificazioni, attraverso: a) l'informazione, b) la concertazione e c) la contrattazione decentrata integrativa, e qualsiasi altro modello di relazione sindacale, comunque denominato, previsto da specifiche norme.
2. Tutti gli accordi ed i verbali delle riunioni verranno forniti in copia, dopo la sottoscrizione, a tutti i soggetti sindacali.

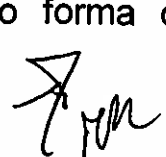
ART.8

Informazione

1. L'Amministrazione fornirà, tempestivamente, tutte le informazioni, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi, le dotazioni organiche, la gestione complessiva delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione; tali informazioni verranno fornite sia alla R.S.U., sia alle strutture sindacali territoriali. L'amministrazione trasmette alla R.S.U. copia dell'ordine del giorno delle riunioni della Giunta e del Consiglio Camerale.
2. L'informazione è preventiva nel caso di materie soggette a concertazione o contrattazione decentrata integrativa. Per "informazione preventiva" si intende la comunicazione fatta dall'Amministrazione - sotto forma di


G. D'Amico








proposta scritta - alla R.S.U. ed alle strutture sindacali territoriali, circa i propri intendimenti, almeno 10 giorni prima dell'adozione di atti o provvedimenti idonei a produrre effetti.




ART.9 **Concertazione**

1. Nei 10 giorni successivi alla informazione, ciascuna delle parti può attivare, nelle materie previste, a mezzo richiesta scritta, la concertazione. Durante la concertazione, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali finché la procedura attivata non sia conclusa e non sia redatto il relativo verbale. Nei casi di urgenza, l'Amministrazione può fissare un termine ridotto, di 5 giorni lavorativi. Gli incontri iniziano entro il quarto giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
2. Per "casi di urgenza" si intendono quelle situazioni particolari nelle quali il rispetto del termine ordinario di 10 giorni, di cui al comma precedente, può determinare disfunzioni nella erogazione dei servizi o l'affievolimento di diritti.
3. La concertazione si effettua nelle materie e nei limiti previsti dall'art.16, 2° comma, del CCNL del 31.3.1999 e dall'art.6, 2° comma, del CCNL del 22.1.2004, vigenti.

ART.10 **Contrattazione**

1. La disciplina dell'istituto della contrattazione è contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
2. Nei casi previsti dall'art.3, 2°c., la contrattazione verrà attivata a richiesta scritta di una delle parti. Durante la contrattazione, e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali, né a procedere ad azioni dirette.
3. Le parti che non hanno partecipato ad una o più riunioni successive alla prima, dovranno essere convocate per la successiva riunione mediante comunicazioni scritte, effettuate almeno 5 giorni prima della riunione. In difetto, la parte che non ha goduto del preavviso di 5 giorni, può chiedere il rinvio della riunione medesima. Per le altre parti, invece, è sufficiente l'autoconvocazione, effettuata nel corso della riunione.


G. Caselli

ART.11

Altre forme di partecipazione

1. Le parti concordano di dare piena attuazione a tutte le forme ulteriori di partecipazione previste dall'art.25 del CCNL 1.4.1999, dall'art.19 del CCNL 14.9.2000 e dall'art.8 del CCNL 22.1.2004.

ART.12

Procedure di conciliazione

1. Qualora emergessero controversie sull'interpretazione di clausole del presente contratto, la parte interessata potrà chiedere, per iscritto e con lettera raccomandata, un incontro alle altre parti firmatarie del contratto medesimo, inviando, contestualmente, una descrizione sintetica della questione.
2. L'incontro verrà fissato entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta. Il verbale con l'eventuale definizione consensuale della clausola controversa interpretata, integrerà il presente contratto.
3. Fermo restando quanto previsto dalle norme vigenti in materia di esercizio del diritto di sciopero, allo scopo di prevenire e comporre conflitti che dovessero nascere all'interno dell'Ente, le parti convengono che eventuali iniziative di sciopero dovranno essere precedute da un incontro, preordinato ad un tentativo di accordo, su impulso di parte, da svolgersi entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta. In tale evenienza, l'Amministrazione sospenderà l'adozione di iniziative pregiudizievoli alla concorde soluzione del conflitto.

ART.13

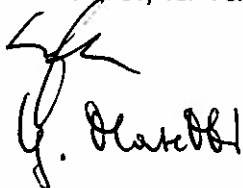
Mobilità interna

1. Confermando quanto stabilito con i precedenti accordi, si intende favorire la mobilità interna dei dipendenti, al fine di consentire la completa maturazione professionale degli stessi. Le parti si impegnano ad attivare la concertazione sulla definizione di appositi criteri generali, cui l'Amministrazione si atterrà nell'operare la mobilità interna dei dipendenti.

ART.14

Programma di formazione del personale

1. La formazione del personale è un processo che prevede: l'analisi dei fabbisogni formativi, la progettazione conseguente, la realizzazione dei corsi, la valutazione dei risultati ed il trasferimento degli apprendimenti.


G. Deacchi

2. La formazione deve garantire un percorso dinamico che consenta di sperimentare quanto appreso e di generare e sostenere la crescita del personale della Camera di Commercio. In particolare, per il Personale operativo, deve permettere di gestire in maniera più autonoma e completa il ruolo professionale e le relazioni interpersonali, sia interne che esterne; per i Responsabili, sviluppare le fondamentali competenze gestionali.
 3. Per le finalità esposte, viene riconosciuto a tutto il personale, cui si applica il presente contratto, il diritto alla formazione. Tale diritto rientra, pertanto, nella sfera di disponibilità dei singoli lavoratori, al contrario dei processi di aggiornamento professionale e/o addestramento, cui sono invece tenuti i dipendenti per garantire il livello della propria prestazione lavorativa. In funzione della soggettività del diritto, la formazione svolta non costituisce elemento di valutazione annuale della qualità della prestazione.
 4. La programmazione della attività sarà strutturata, di norma, nell'ambito della normale articolazione dell'orario di servizio. Eventuali ore di straordinario legate alla attività di formazione, rientreranno, comunque, nel limite individuale annuo.
- Si conviene di destinare alla formazione una somma pari, almeno, all'1% del monte salari annuale. La programmazione sarà oggetto di contrattazione annuale, da svolgersi nell'anno precedente quello di riferimento.

ART.15

Pari opportunità

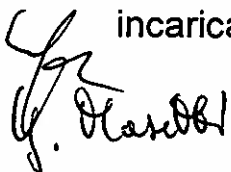
1. L'Amministrazione si impegna a dare piena attuazione alle norme che garantiscono pari opportunità sul lavoro e nello sviluppo professionale, nonché agli appositi Istituti previsti dall'art.19 del CCNL 14.9.2000.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

ART.16

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili

1. Le risorse finanziarie stabili verranno destinate, nell'ordine, al finanziamento dell'indennità di comparto (per la quota parte contrattualmente imputabile alle stesse), delle progressioni economiche orizzontali e della retribuzione di posizione e di risultato spettante agli incaricati di posizioni organizzative.






2. Le risorse variabili, saranno destinate:
 - alle indennità specificamente previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, alla cui erogazione l'Ente è, comunque, tenuto (maneggio valori, URP, ecc.);
 - agli Istituti previsti dall'art. 17 e ss. del CCNL 1.4.1999;
 - ai compensi per produttività.

ART.17

Criteri generali delle metodologie di valutazione ai fini del compenso di produttività

1. I criteri generali di valutazione devono essere definiti e comunicati ai dipendenti all'inizio dell'anno e prima dell'assegnazione degli obiettivi, al fine di sviluppare una sempre maggiore consapevolezza da parte del "valutato" delle modalità generali di rilevazione delle proprie prestazioni di lavoro e della quantificazione della "produttività" da erogare al termine di ogni anno solare.
2. Le Parti, pertanto, perseguono l'obiettivo di perseguire principi e criteri che rafforzino le scelte sulle materie allo sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altro, a correlare il compenso per la produttività agli effettivi incrementi di produttività, agli oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali e al maggior grado di autonomia e di responsabilità dei dipendenti, all'interno di chiari e predefiniti criteri di delega e verifica.
3. Il sistema di valutazione permanente, previsto dall'art. 6 del CCNL 31/3/1999, ha lo scopo di garantire riconoscimenti economici adeguati ai diversi livelli di raggiungimento del risultato atteso e predefinito in sede di fissazione degli obiettivi.
4. Per quanto concerne i criteri generali relativi alla "valutazione delle prestazioni", essi dovranno:
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - promuovere un proficuo confronto "valutatore-valutato", in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
 - rendere i collaboratori 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;

G. Caselli




- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
 - promuovere una moderna cultura organizzativa;
5. I riconoscimenti economici legati al sistema di valutazione rappresentano la risposta premiante alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro. Quest'ultima è l'atto finale di un processo che si avvia con la l'assegnazione di obiettivi e le successive, periodiche verifiche.
 6. Verranno individuati diversi obiettivi o progetti di lavoro, e conseguenti risultati attesi, in relazione al diverso inquadramento dei dipendenti. Tali obiettivi/progetti saranno, per i dipendenti della categoria D, diretta derivazione dagli obiettivi assegnati al Segretario Generale; per i dipendenti delle altre categorie, diretta derivazione da quelli assegnati ai rispettivi responsabili dei Servizi.
 7. I sistemi d'incentivazione rispondono a una valutazione di prestazioni e prevedono risultati quantificabili attraverso indicatori di tipo numerico (indice di qualità del risultato). Tali sistemi sono rivolti alla qualità di prestazioni/servizi erogati, all'innovazione, all'incremento della produttività.
 8. Le metodologie di valutazione prendono in considerazione la qualità della prestazione lavorativa individuale, l'orientamento all'utenza, la disponibilità al cambiamento ed all'innovazione, la propositività, la partecipazione attiva alla realizzazione dei programmi dell'Ente, intesa come "valore aggiunto" portato dal dipendente.
 9. Il sistema di valutazione, informato ai suddetti criteri, servirà alla attribuzione dei connessi riconoscimenti economici, consistenti nel compenso annuale per la produttività.

ART.18

Criteri generali delle metodologie di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale

1. Le parti fanno riferimento ai criteri definiti nei vigenti CCNL ed allo specifico sistema di valutazione stabilito dal C.D.I. 1998-2001.
2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 9 del CCNL 2006-2009, ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

G. Diasebbi 

**FATTISPECIE, CRITERI E VALORI PER INDIVIDUARE E
CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE
ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

ART.19

Compensi per attività disagiate

1. Contenuto delle prestazioni lavorative:
 - a) guida dell'autovettura camerale (autista);
 - b) utilizzazione di macchine o altri strumenti di lavoro elettrici - elettronici - meccanici - elettromeccanici (esclusi i videoterminali).
2. Importo del compenso: € 5,50 giornalieri, per ogni giornata di effettivo servizio, a decorrere dal 31/12/2009.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente C.D.I., con provvedimento del Segretario Generale, viene individuato, per ciascun dipendente della categoria B1, il contenuto della prestazione lavorativa svolta, tra quelle precedentemente indicate, ai fini dell'assegnazione del relativo compenso.

ART.20

Compensi per rischio

1. Contenuto delle prestazioni lavorative: prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. Importo del compenso: € 30,00 mensili, per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

ART.21


Compensi per maneggio valori

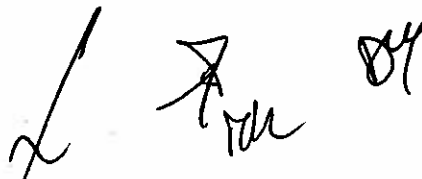
1. Contenuto delle prestazioni lavorative: maneggio di valori di cassa.
2. Importo del compenso: € 1,55 giornalieri, per le sole giornate di effettivo maneggio dei valori di cassa.

ART.22

***Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art.17, lett.f) del
CCNL dell'1.4.99***

A modifica di quanto previsto nel C.D.I. 1998-2001 e nel C.D.I. 2002-2005, viene di seguito riportato il contenuto delle prestazioni lavorative per le quali è riconosciuto il compenso per lo svolgimento di specifiche responsabilità.

G. Danti 



Contenuto delle prestazioni lavorative e importo del compenso, a decorrere dal 31/12/2009:

- a) responsabilità di servizio: € 2.500 annui;
- b) responsabilità di unità funzionale: € 2.300 annui;
- c) responsabilità del provveditorato: € 2.300 annui;
- d) incarico di economo: € 1.900 annui;
- e) responsabilità di procedimento: € 1.900 annui;
- f) incarico di componente o segretario di comitati e/o commissioni, senza corresponsione di gettone: € 1.900 annui;
- g) gestione di dati sensibili: € 1.900 annui;
- h) assistenza Organi Istituzionali: € 1.900 annui;
- i) incarico di firma dei certificati d'origine e di autentica della firma su fatture: € 1.900 annui;
- j) attività ispettive dell'ufficio metrico: € 1.900 annui;
- k) responsabilità per attività istruttoria complessa (Diritto annuale – Albi e Ruoli – Marchi e Brevetti): € 1.900 annui;
- l) trattamento dei dati: € 1.600 annui;
- m) collaborazione nella gestione dell'economato: € 1.600 annui;
- n) responsabilità per attività istruttoria: € 1.600 annui;
- o) incarichi speciali: € 1.600 annui.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente C.D.I., con provvedimento del Segretario Generale, viene individuato, per ciascun dipendente delle categorie D3, D1, C e B3, il contenuto della prestazione lavorativa svolta, tra quelle precedentemente indicate, ai fini dell'assegnazione del relativo compenso.

ART.23

Compensi per le responsabilità indicate nell'art.36, 2° comma, del CCNL del 22.1.2004

1. Contenuto delle prestazioni lavorative: compiti di responsabilità per gestione dell'archivio informatico dell'Ente, dell'U.R.P. e formatori professionali.
2. Importo del compenso: € 300,00 annui, indipendentemente dai giorni di effettiva presenza.

ART.24

Clausola di salvaguardia

1. I compensi di cui agli artt. 19 e 22 saranno liquidati, in unica o in due soluzioni, solo dopo l'avvenuto accertamento dell'esistenza delle necessarie risorse nella parte variabile del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22 gennaio 2004, la prima in sede di deliberazione annuale di costituzione e la seconda in sede di deliberazione della rideterminazione del fondo medesimo.

G. D'Amico *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

In caso di insufficienza delle stesse risorse, le parti prendono atto sin da ora della necessità che i predetti compensi debbano essere corrisposti pro quota a tutti gli interessati, sino ad esaurimento dei relativi fondi disponibili.

ART.25
Norma finale

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento alla legislazione di settore, ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti, nonché ai precedenti Contratti Decentrati Integrativi, 1998-2001 e 2002-2005, nelle parti non modificate, ove non in contrasto con la vigente normativa.

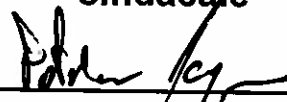
Frosinone, 27 maggio 2010

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale



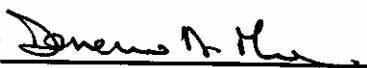
La delegazione di parte sindacale

R.S.U. 

R.S.U. Giuseppe Mascobbi

R.S.U. 

R.S.U. Paolo De Lillo

CGIL FP 

CISL FPS 

UIL FPL 

CSA Giuseppe Mascobbi