



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER L'ANNO 2018 DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI
COMMERCIO DI FROSINONE**

INDICE

Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Relazioni sindacali
Art. 3	Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie
Art. 4	Criteri di utilizzazione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa
Art. 5	Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro
Art. 6	Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, di cui all'art. 16 del CCNL di comparto del 21/05/2018
Art. 7	Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative
Art. 8	Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali
Art. 9	Misura del lavoro straordinario e della Banca delle ore
Art. 10	Disposizioni per il welfare integrativo
Art. 11	Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo
Art.12	Vincoli e interpretazione autentica
Art.13	Disposizioni finali e transitorie

ART.1

Ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato CDI) si applica a tutto il personale dipendente non dirigenziale della CCIAA di Frosinone, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente contratto concerne l'anno 2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, fatti salvi gli Istituti già applicati. Sono fatte salve, altresì, le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, essendo legati a fattori organizzativi contingenti o collegati 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. Lgv. n. 165/2001 e dagli stessi CC.CC.NN.LL. 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 CDI, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi decentrati integrativi a carattere annuale in ordine alla destinazione e utilizzazione complessiva delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale e per la performance individuale ed organizzativa.

ART.2

Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali, stante la previsione contrattuale di cui all'art.3, comma 3, lettere a, b) del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 si realizzano mediante i seguenti istituti:

- partecipazione, articolata a sua volta in: informazione e confronto;
- contrattazione integrativa

L'informazione inerisce le materie espressamente richiamate dall'art.4, comma 4, del citato CCNL di comparto del 2018.

Il confronto è relativo a tutti gli Istituti indicati nell'art.5 del richiamato CCNL di comparto del 2018. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è attuata, invece, sulle materie elencate nell'art.7, comma 4, lettere a - z, del già citato CCNL di comparto del 2018.

L'Amministrazione garantisce la convocazione, contenente il relativo ordine del giorno, delle riunioni della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa almeno cinque giorni liberi prima, sia che le stesse vengano richieste dalle rappresentanze sindacali, sia che vengano convocate direttamente dall'Ente camerale. Per motivi di particolare urgenza, il termine indicato può essere ridotto a tre giorni liberi.

Le riunioni della delegazione trattante si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro e di servizio.

ART.3

Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

La Camera di Commercio di Frosinone promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzazione del Sistema di valutazione e misurazione della performance, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance individuale ed organizzativa, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi di quanto previsto dall' art.68 del CCNL di comparto del 21/5/2018.

In particolare, le risorse di parte stabile (art.67, commi 1 e 2, del CCNL del 21/5/2018) del Fondo risorse decentrate, sono destinate: 1) al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali; 2) al finanziamento della quota relativa alle indennità di comparto a carico del Fondo stesso e delle indennità annuali attribuite contrattualmente ai dipendenti inquadrati nell'ex 3^a 4^a q.f., riconfermate dall'art.70- septies del nuovo CCNL del comparto Funzioni locali del 21.05.2018.

Le risorse di parte variabile del Fondo risorse decentrate (di cui all'art.67, commi 3, 4,5 lett b),6 e 10 del nuovo CCNL di comparto del 21/5/18) la cui entità muta di anno in anno, sono destinate ad essere utilizzate per le finalità previste dall'art.68, comma 2, del richiamato CCNL di comparto del 21/5/2018.

Nel rispetto dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018, almeno il 30% delle risorse variabili è destinato a remunerare la performance individuale.

Qualora, in sede di Accordo economico annuale, dal totale dell'importo costituente le risorse di parte stabile risultino delle somme non destinate, le stesse andranno ad incrementare le risorse variabili al fine della corresponsione dei compensi incentivanti la performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018.

ART.4

Criteri di utilizzazione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa

Premesso che le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente camerale sono orientate alla selettività ed alla meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo ed erogazione in maniera indifferenziata, in attesa di una ridefinizione complessiva del Sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata (in particolare, in riferimento all'art. 69 del CCNL 21/5/2018), nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017; per l'effetto, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali già assegnati in corso d'anno, significativi anche in funzione del conseguimento degli obiettivi di Ente ed Area organizzativa di appartenenza.

I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo a conclusione del processo di valutazione annuale.

I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale e organizzativa sono quelli espressamente individuati e definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con gli obiettivi strategici, organizzativi ed individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'Ente camerale.

ART.5

Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro

Nel presente articolo sono disciplinati gli Istituti oggetto di trattamento economico accessorio di cui alle disposizioni contrattuali di seguito richiamate:

1) Attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie C e B, nonché del personale della categoria D non incaricato di Posizione Organizzativa, di cui all'art.70-quinquies del CCNL di comparto del 21/05/2018.

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

a) responsabilità assegnate a dipendenti appartenenti alla categoria giuridica D con ordine di servizio del dirigente d'Area o, direttamente, del Segretario generale, confermate con apposita nota di segnalazione in sede di erogazione, inerenti: la gestione diretta di servizi o unità funzionali/uffici, le responsabilità procedurali, altre ulteriori e specifiche responsabilità gestionali, riferite alle categoria giuridica D:

Importi attribuiti:

- € 2.500,00 annui, in caso di responsabilità di Servizi;
- € 2.300,00 annui, in caso di responsabilità di Unità funzionali/Uffici;

b) incarichi specifici attribuiti a dipendenti appartenenti alla categoria C e B con ordine di servizio del dirigente d'Area o, direttamente, del Segretario generale e confermati con apposita nota di segnalazione in sede di erogazione, per lo svolgimento delle sole attività di seguito elencate:

- cassiere;
- responsabile di attività curate in diretto rapporto con il Segretario generale;
- poteri sostitutivi su delega apposita di firma di atti amministrativi a rilevanza giuridica esterna;
- attività funzionali alla gestione/funzionamento di Organi istituzionali;
- particolari attività/ruoli/responsabilità affidati su apposito incarico del Segretario Generale, sentito il dirigente dell'Area;
- addetto all'Ufficio per le relazioni con il pubblico ed archivisti informatici con specifiche responsabilità affidate;
- referente, per l'area/servizio/ufficio di assegnazione, di sedi distaccate o sportelli/uffici decentrati.

Importi attribuiti:

- € 1.900,00 annui per l'incarico di cassiere,
- € 350,00 annui per l'incarico connesso all'URP ed all'archivista informatico;
- € 1.900,00 annui per gli altri incarichi.

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente, in unica soluzione.

L'indennità è correlata alla effettiva presenza in servizio e, quindi, all'effettiva assunzione della responsabilità medesima, per cui le assenze di particolare rilevanza, quali malattia, congedo parentale, aspettativa, ne riducono proporzionalmente l'entità.

2) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, comma 1, lettera b – Attività esposte a rischi.

Al personale adibito ad attività pericolose o che comportino rischi per la salute compete un'indennità giornaliera pari ad € 5,00 per le giornate di effettivo svolgimento delle predette attività.

La suddetta indennità verrà erogata con cadenza mensile.

3) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, comma 1, lettera c – Indennità di maneggio valori.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera pari ad € 2,00 per le giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto l'effettiva attività di maneggio di valori.

La suddetta indennità verrà erogata con cadenza mensile.

ART.6

Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 16 del CCNL del 21/5/2018

In attesa di una ridefinizione complessiva del Sistema di valutazione, si constata, comunque, la rispondenza dell'attuale sistema di valutazione ai principi generali del D. Lgv. n. 74/2017 e che la metodologia di valutazione utilizzata consente di associare i punteggi ai comportamenti organizzativi e ai risultati conseguiti.

La progressione economica orizzontale all'interno delle singole categorie è attuata dall'Ente camerale al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane.

Nel limite delle risorse annualmente destinate a detto Istituto, 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 provenienza, a seguito di apposita selezione meritocratica, coerente con le finalità del Sistema di misurazione e di valutazione della performance. 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 rilevati dal citato Sistema di misurazione e di valutazione della performance, unitamente alle risultanze delle relative schede di valutazione individuale.

L'attribuzione di progressioni economiche orizzontali al personale dipendente avverrà nei limiti e nel rispetto delle normative vigenti, con le modalità che seguono.

Dato atto che per accedere alla selezione ai fini della Progressione economica orizzontale è necessaria la permanenza nella posizione economica in godimento di almeno due anni ai sensi dell'art. 16, comma 6, del CCNL del 21/5/2018, per la redazione della graduatoria si terrà conto della media delle valutazioni utili riportate nel triennio antecedente a quello di potenziale attribuzione della progressione economica orizzontale (così come ottenuta ai sensi di quanto previsto nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance). Per rendere omogenea la valutazione conseguita da tutto il personale non dirigente della Camera di Commercio, in ragione della differenziazione esistente fra la valutazione delle Posizioni Organizzative (basata su di una scala di valutazione che prevede un massimo di 200 punti) e quella del restante personale (basata su di una scala di valutazione che prevede un massimo di 100 punti), si procederà riparametrando quella delle PP.OO. sulla scala di 100 punti.

A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente che abbia una maggiore permanenza nella posizione economica in godimento.

Sulla base della graduatoria formata ai sensi dei precedenti commi, l'Ente procederà all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel limite massimo delle risorse allo scopo annualmente destinate in sede di Accordo economico annuale, con decorrenza 1° luglio dell'anno di riferimento(per l'anno 2018, il 1° luglio 2018).

In ogni caso, le Parti concordano nel dare seguito all'Istituto delle progressioni economiche orizzontali anche negli anni successivi, sussistendo le necessarie risorse disponibili.

ART. 7

Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzative

Alla retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa di cui all'art.15 del CCNL del 21/05/2018, è destinata una quota del 20% delle risorse complessivamente

finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle PP.OO. e la stessa sarà erogata in applicazione delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, in misura massima del 20% del valore della retribuzione di posizione attribuita.

ART.8

Integrazione del Fondo delle risorse decentrate con importi variabili annuali

In applicazione di quanto previsto dall'art.67, comma 4, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano, verificata la disponibilità di spesa nel bilancio camerale e l'osservanza dei vincoli derivanti dalle norme vigenti in materia di tetto massimo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico del personale, di integrare annualmente la parte variabile del Fondo risorse decentrate di un importo dell'1,2% del monte salari per l'anno 1997, equivalente ad € 12.142,16.

Al personale incaricato per i Concorsi a premio (ex. art. 43 della L. n. 449 del 27.12.1997) si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con il provvedimento di Giunta Camerale n.172, del 15 novembre 2004; gli importi spettanti, saranno introitati su base annua nel Fondo risorse decentrate e corrisposti al personale destinatario degli stessi nella misura prevista.

In applicazione di quanto previsto dall'art.67, comma 3, lettera a) del CCNL del 21/05/2018, saranno introitate, annualmente, nel Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente le somme derivanti dall'applicazione dell'art.43, comma 3, della L. 449/97 e s.m.i., nella misura del 50% dei ricavi netti, detratte le eventuali spese sostenute per generarli e gli oneri previdenziali ed assistenziali, ottenuti dalla CCIAA di Frosinone a titolo di convenzioni (con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari) e/o sponsorizzazioni.

ART.9

Misura del Lavoro straordinario e della Banca delle ore

Le parti concordano di mantenere il limite individuale annuo delle ore di lavoro straordinario effettuabile nella misura di 120 ore. Il medesimo limite individuale si applica in caso di attivazione della Banca delle ore. La richiesta di attivazione della Banca delle ore e la disdetta devono essere effettuate per iscritto almeno 30 giorni prima dell'attivazione o della disdetta del conto individuale.

Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente come permessi compensativi, da fruirsi entro l'anno solare successivo a quello di maturazione, ovvero in retribuzione, da richiedersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.

ART.10

Disposizioni per il Welfare integrativo

Le parti concordano nel mantenere e potenziare le misure previste nel Piano triennale delle azioni positive, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 88 del 29/11/2016.

In tale ambito, in applicazione di quanto previsto dall'art.72, comma 1, lettera b) del CCNL del 21/05/2018, la Camera istituisce, a carico del bilancio camerale, nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, borse di studio annuali per un importo complessivo annuo di € 8.000,00, così suddivise:

- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di primo grado, di € 250,00 minimo ciascuna;
- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di secondo grado, di € 400,00 minimo ciascuna;
- borse di studio per la regolare frequenza di corso di laurea breve/magistrale, di € 600,00 minimo ciascuna.

Le suddette borse di studio saranno attribuite a seguito di emanazione di un apposito bando annuale del Segretario generale.

Nel medesimo ambito, in applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL del 21/5/2018, la Camera prevede lo stanziamento a carico del proprio bilancio di un importo annuo, per le finalità assistenziali e mutualistiche perseguite dalla Cassa mutua tra i dipendenti della Camera di Commercio di Frosinone.

ART.11

Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi ed eventualità in caso di mancato accordo

I tempi e le procedure di stipulazione dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

I CCDI si riferiscono a tutti gli Istituti contrattuali rimessi a tale livello di contrattazione, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie complessivamente destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance organizzativa ed individuale, che vengono definite annualmente.

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 Frosinone potrà 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. 165/2001, introdotto dall'art.54 del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i..

Anche agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo e compatibilità economico finanziaria previste dall'art.40 bis del citato D. Lgs. n. 165/2001.

ART.12

Vincoli e interpretazione autentica

Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata dei Contratti Decentrati Integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto, o disciplinanti materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

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 di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 gg. per definirne il significato. L'eventuale accordo in sede di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CDI.

ART. 13

Disposizioni finali e transitorie

Il presente CDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione sia all'ARAN che al CNEL corredato dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria redatte sul modello di quelle all'uopo elaborate dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Lo stesso CDI sarà pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, e corredato dalle citate relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria entrambe certificate dagli organi di controllo.

Per quanto non modificato dal presente accordo e per quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 21/5/2018, restano confermate le discipline di cui al CDI per il triennio 2013 – 2015, in via transitoria e sino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019 – 2021.

Quanto all'applicazione dell'art. 5 del presente contratto:

- a) le norme introdotte relativamente all'ambito ed alla misura delle indennità correlate alle condizioni di lavoro, si applicano a decorrere dalla data di sottoscrizione;
- b) le norme introdotte relativamente all'ambito e misura delle indennità per specifiche responsabilità, in considerazione della necessaria formale adozione degli atti presupposti, si applicano dal momento dell'adozione di tali atti.

CCIAA FROSINONE	RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO STABILI ANNUALITA' 2018	
RISORSE DESTINATE AL CDI 2018		201.516,45
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)		148.418,35
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	di cui
commi 1 e 2	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle P.E.O. assegnate in base a contratti decentrati	126883,57
	quote indennità comparto (art. 33, c.4, lett. b) e c) CCNL 22.1.2004)	20760,06
	indennità personale ex-VIII^ qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	774,72
RISORSE DISPONIBILI	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi	53.098,10
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		
comma 2 lett. A)	produttività collettiva	
comma 2 lett. B)	produttività individuale	
comma 2 lett. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi, maneggio valori)	
comma 2 lett. D)	indennità turno, reperibilità, compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	
comma 2 lett. E) e art. 70-quinquies	indennità per specifiche responsabilità	
comma 2 lett. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 lett. J)	progressioni economiche aventi decorrenza 1° luglio 2018	15.340,25

Frosinone 21/12/2018

La delegazione di parte pubblica

Avv. Pietro Viscusi (CCIAA)

dr Domenico Spagnoli

dr Erasmo Di Russo

La delegazione di parte sindacale

dr Giuseppe Masetti (RSU)

dr.ssa Maria Rita Liburdi (RSU)

sig.ra Isabella Diamanti (RSU)

Sig. Domenico Di Maio (RSU)

%

FP CGIL

CISL FP

UIL F.P.L.

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI
