

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		10/12/2018
Periodo temporale di vigenza		anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale e Dirigenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL-FPS, UIL FPL – SNALCC, CSA, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL-FPS, UIL FPL, CSA, RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CDI per l'anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La costituzione provvisoria del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è avvenuta con la deliberazione n. 25 del 13/4/2018, anticipata dalla dichiarazione di compatibilità economico finanziaria ad opera del Collegio dei revisori dei conti (verbale n. 4 del 13/4/2018) e rinnovata ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, in data 20/12/2018
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance per l'anno 2018, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato adottato con la Deliberazione n. 7 del 29/1/2018
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2017 - 2019, è stato adottato con la Deliberazione n. 9 del 30/1/2017
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, per tutte le informazioni disponibili, in tempo reale. Il dato relativo all'ammontare dei premi di produttività effettivamente distribuiti sarà pubblicato solo a seguito della certificazione dell'Accordo annuale da sottoscrivere a seguito della costituzione definitiva del Fondo per la presente annualità.
		La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV dopo l'approvazione da parte della Giunta camerale.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) Illustrazione di quanto disposto dall'Accordo

Il testo dell'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2018, sottoscritto dalle Parti e la cui sottoscrizione definitiva è subordinata all'autorizzazione ad opera della Giunta, è il seguente:

IPOTESI DI
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 inerte 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:

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

Criteria 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 ANNUALITA' 2018	
RISORSE DESTINATE CCI 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, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)		20760,06
	indennità personale ex-VIII^ qual..funz.le non titolare di p.o.		774,72
RISORSE DISPONIBILI CCI 2018	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi(1)		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
TOTALE			

Per l'anno 2018, alla luce delle variazioni apportate dal nuovo CCNL 2016 – 2018, si è ritenuto, con la presente intesa, definire in primo luogo i criteri per l'applicazione di Istituti contrattuali definiti dal CCNL 21/5/2018 e di immediata applicazione, nonché i criteri per la destinazione delle risorse attualmente disponibili per le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Con la deliberazione n. 25 del 13/4/2018, è stato costituito, in via provvisoria, il Fondo delle risorse decentrate, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo, a pari ad € 351.895,72. In sede di costituzione definitiva si dovrà tener conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla L. n. 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, abrogando, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1, c. 236 della L. n. 208/2015 (legge stabilità 2016);

c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, già applicate nell'Ente e rimaste invariate nel tempo, 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).

Il presente CDI considera l'esigenza, imposta dal nuovo contratto nazionale di lavoro del 21/5/2018, di assicurare una prevalente destinazione delle risorse disponibili alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale, prevedendo, come per legge, che quest'ultima rappresenti almeno il 30% delle risorse disponibili.

Pertanto, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018, per consentire di realizzare l'allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed 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), nonché per cogliere l'opportunità che su alcuni Istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi rispetto al passato (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali dell'Ente), si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo).

Ad un tale risultato concorre il fatto che la vigenza delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà con decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività e non generare possibili illegittimità legate alla retroattività di regole e criteri.

In considerazione di quanto detto, infatti, è stato convenuto di proseguire e concludere la contrattazione entro il più breve termine per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

In particolare per la disciplina delle PEO, stante la già evidente disponibilità delle necessarie risorse in parte stabile del Fondo, è stato concordato sulla opportunità di dare seguito alle relative procedure selettive, sia in funzione della valorizzazione delle risorse umane da vari anni escluse normativamente dalle progressioni economiche, sia per conseguire reali miglioramenti organizzativi, destinandovi 15.340,25 euro dei 53.098,10 euro disponibili in parte stabile. Nella valutazione dell'importo da destinare alle nuove PEO le Parti hanno tenuto conto, inoltre, della diversa incidenza delle stesse sui Fondi delle risorse decentrate per il 2019 e per gli anni successivi, in virtù della quantificazione in ragione di anno (per complessivi € 30.680,50) laddove per il 2018 tale quantificazione è calcolata solo per il secondo semestre. Il valore proposto, perciò, assicura il perfetto equilibrio tra risorse destinate ad Istituti fissi (quali le PEO) e risorse destinate alla Produttività ed alla Performance. Preliminare è stata, comunque, la valutazione della rispondenza del sistema di regole in uso nell'Ente ai criteri cogenti posti dal CCNL 21/5/2018 e la rispondenza della metodologia di valutazione utilizzata e dei criteri posti dall'attuale Sistema di valutazione ai principi generali fissati dal D.Lgv. n. 74/2018, con particolare riguardo alla distinzione della valutazione del comportamento organizzativi e dei risultati conseguiti. Per questo, la Progressione economica proposta avviene nell'ambito delle risorse destinate ad Istituti a carattere stabile e continuativo (il cui ammontare in ragione di anno è perfettamente congruente con le disponibilità di parte stabile del Fondo), con una procedura selettiva che utilizza la valutazione conseguita dai singoli dipendenti nel triennio precedente (così come dispone il

CCNL), a far data dal 1° luglio dell'anno 2018.

Le Parti, inoltre, hanno ritenuto di non poter applicare retroattivamente i nuovi criteri per le Indennità per specifiche responsabilità e per determinate condizioni di lavoro, che prenderanno così, piena esecuzione allorché saranno compiuti gli atti organizzativi alle stesse presupposti, restando, perciò, regolata dalla previsione contrattuale previgente la disciplina delle indennità già maturate in corso d'anno.

Al contempo, e per quanto anticipato ai punti precedenti, le Parti hanno convenuto sulla necessità di condurre con ogni tempestività la contrattazione per il triennio 2019 – 2021 parallelamente all'adozione di un nuovo Sistema di valutazione della performance, del nuovo Assetto delle Posizioni organizzative, della completa applicazione della ridefinizione delle fonti di finanziamento del Fondo e delle condizioni che ne legittimano l'utilizzo ed, in generale, di tutti i provvedimenti derivanti dal nuovo assetto introdotto dal CCNL 21/5/2018.

Lo spirito che permea l'accordo è, comunque, quello di enfatizzare l'efficientamento dell'amministrazione e la valorizzazione degli obiettivi individuali ed organizzativi, nel rispetto dei vincoli economici derivanti dalle norme sulla finanza pubblica, affinché il personale camerale sia incentivato sempre più verso una migliore qualificazione del lavoro svolto ed una più attenta sensibilità per le esigenze dell'utenza, nella consapevolezza che l'attuale disciplina del lavoro è improntata all'eliminazione di qualsiasi automatismo che riconosca vantaggi economici al dipendente a prescindere dall'apporto in termini di professionalità ed impegno che lo stesso abbia posto nel proprio lavoro.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Quadro sintetico degli utilizzi del Fondo per l'anno 2018:

DISPONIBILITA' RISORSE DI PARTE STABILE 2018	
Totale delle risorse di parte stabile (importo provvisorio)	201.516,45
Impieghi fissi:	
a)differenziali di posizione economica per PEO pregresse	126.883,57
b)quote indennità di comparto	20.760,06
c)indennità personale ex VIII	774,72
	(a detrarre) 148.418,35
RISORSE DISPONIBILI DI PARTE STABILE	53.098,10
Risorse destinate a nuove PEO per l'anno 2018	15.340,25

c) effetti abrogativi impliciti

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.

d) illustrazione ed attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Con la deliberazione n. 116 del 18/10/2011, è stato approvato il vigente sistema di valutazione, strutturato sui principi di meritocrazia e premialità introdotti dal Titolo III del D.Lgv 150/2009, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. Il presente CDI nulla innova nel Sistema di valutazione, in attesa di una ridefinizione complessiva della materia.

e) illustrazione ed attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

Le progressioni economiche proposte riguarderanno parte del personale, individuato nell'ambito della graduatoria costituita sommando i punteggi conseguiti da ciascuno nella valutazione degli ultimi tre anni, sino a concorso della spesa prevista, così come previsto dall'art. 16 del CCNL 21/5/2018.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del CDI

Il presente CDI vuole realizzare l'allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed 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), nonché cogliere l'opportunità che su alcuni Istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi rispetto al passato (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali dell'Ente), si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo).

Parere favorevole tecnico e di legittimità

**IL DIRIGENTE DELL'AREA
ANAGRAFICA CERTIFICATIVA
dr Domenico Spagnoli**

Parere favorevole di regolarità contabile

**IL DIRIGENTE DELL'AREA
AMMINISTRATIVO PROMOZIONALE
dr Erasmo Di Russo**

**IL SEGRETARIO GENERALE
avv. Pietro Viscusi**