

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DELLA CCIAA DI TERAMO
(Adeguamento al D. LGS. n. 150/2009)

A seguito della preintesa raggiunta il 5 febbraio 2013 e della successiva autorizzazione alla sottoscrizione deliberata dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 31 del 19 febbraio 2013, il 26 febbraio 2013, presso la sede camerale si sono riunite le delegazioni di cui all'art. 4 del vigente C.C.N.L. di comparto per la sottoscrizione dell'allegato testo definitivo del C.C.D.I.

Sono presenti:

PARTE PUBBLICA: Dott. Giampiero Sardi - Segretario Generale
Dott. Salvatore Florimbi - V. Segretario Generale
Dott.ssa Anna Ferri - Dirigente

PARTE SINDACALE:

Rappresentanti territoriali:
Giulio Cesare Matè – UIL FPL
Andrea Salvi - CISL FPS
Pino Cirillo - CGIL FP

Componenti la R.S.U.:
Marco Cipollini
Roberto Di Davide
Ruggero Lauria
Carolina Ragusi

Premessa

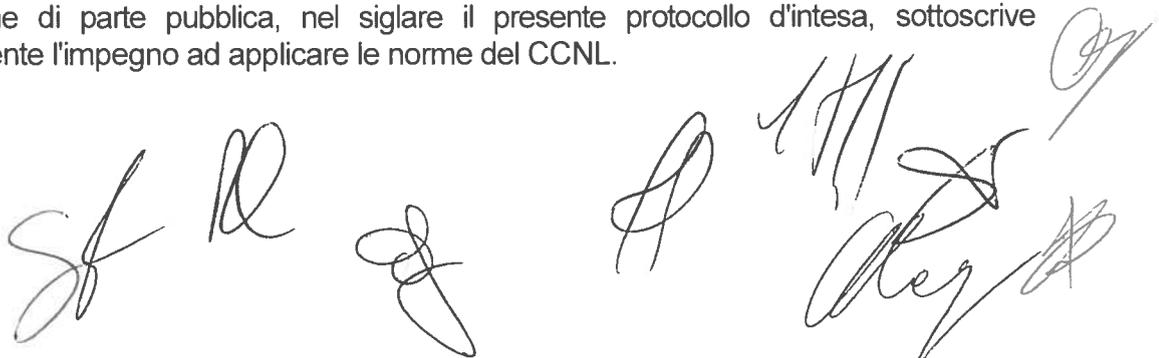
Il dr. Sardi, capo della delegazione di parte pubblica, rappresenta alle delegazioni sindacali che il presente contratto viene stipulato principalmente al fine del suo adeguamento al D. Lgs. n. 150/2009, come prescritto dall'articolo 65 dello stesso decreto legislativo ed è valido a partire dal 1° gennaio 2013.

Il presente protocollo, nel ribadire che il sistema delle relazioni sindacali è improntato al reciproco rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e della delegazione di parte sindacale, conferma l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività unitamente all'interesse di migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale.

Il presente protocollo prende atto che con delibera n. 58 del 20.5.2008 la Giunta Camerale ha definito la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, mentre la delegazione sindacale è composta dalla RSU aziendale, nonché dai rappresentanti sindacali territoriali firmatari del CCNL di comparto accreditati dalle OO.SS. di appartenenza.

Il presente protocollo stabilisce che il contratto integrativo aziendale è unico ad eccezione delle materie che hanno carattere annuale; pertanto la delegazione trattante ha come impegno la definizione dello stesso entro 60 giorni dall'avvio delle trattative salvo particolari esigenze determinate dalla necessità di approfondire singoli istituti contrattuali.

La delegazione di parte pubblica, nel siglare il presente protocollo d'intesa, sottoscrive contemporaneamente l'impegno ad applicare le norme del CCNL.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO RELATIVO
AL
PERSONALE DELLA CCIAA DI TERAMO**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

Campo d'applicazione

1. Il presente CCDI si applica, come previsto dall'art. 1 del vigente contratto collettivo nazionale, a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente della Camera di Commercio I.A.A. di Teramo, di seguito denominata "ente", esclusi i dirigenti.

Art. 2

Durata e decorrenza – Tempi e procedure di applicazione del Contratto

1. Il presente contratto entra in vigore a partire dal 1.1.2013 ed è vincolante per le parti sin dalla sua sottoscrizione e diventa efficace dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

2. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza; in ogni caso le trattative per il rinnovo inizieranno entro 30 giorni dalla richiesta sindacale.

4. L'accordo in merito al Fondo per le risorse decentrate non è disdettabile dalle parti nell'anno di riferimento.

5. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto.

6. La destinazione del fondo va definita, di norma, entro il mese di marzo dell'anno di riferimento e comunque non oltre il mese di aprile.

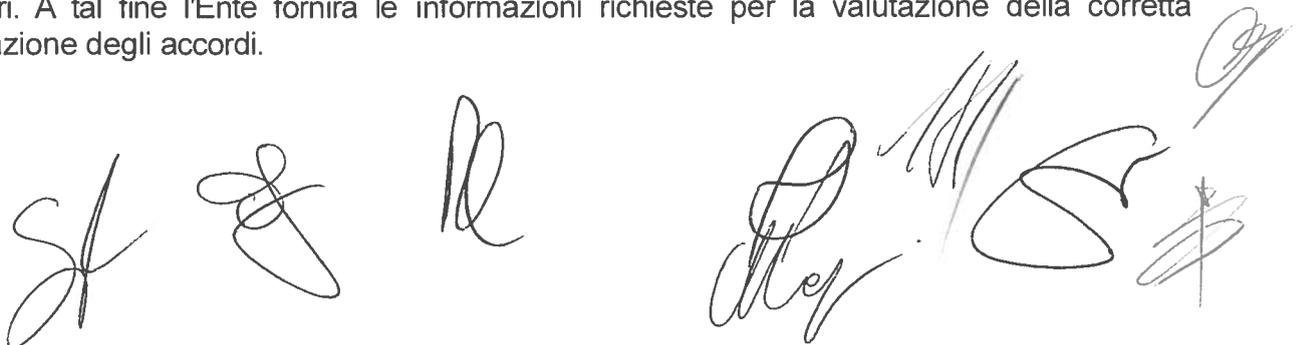
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sarà effettuato dal collegio dei revisori dei conti

8. A tal fine, la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, nonché le successive ipotesi saranno inviate entro 5 giorni al collegio dei revisori dei conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria.

9. In caso di rilievi da parte del collegio dei revisori dei conti, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo della CCIAA autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

10. Il Presidente di parte pubblica trasmetterà all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali pluriennali di bilancio.

11. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sarà verificato, a richiesta delle parti, ogni sei mesi dalla stipula circa l'applicazione e la corretta interpretazione da parte dei firmatari. A tal fine l'Ente fornirà le informazioni richieste per la valutazione della corretta applicazione degli accordi.



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Relazioni Sindacali e partecipazioni

1. Al fine di garantire l'esercizio di corrette relazioni sindacali, in osservanza delle disposizioni di legge e contrattuali, si conviene quanto segue:

a) l'amministrazione fornirà alle OO.SS. ed alle RSU, su loro richiesta, tutte le informazioni e la documentazione, anche di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche e la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro;

b) in ogni caso, annualmente prima della predisposizione del bilancio, su richiesta di parte sindacale, sarà effettuata una riunione d'informazione riguardante la programmazione dell'attività dell'ente relativamente al personale, l'analisi dell'impostazione delle spese per l'anno successivo e l'andamento dei processi occupazionali. La convocazione di tale riunione avverrà entro 15 giorni dalla richiesta, a meno di diverso accordo tra le parti.

2. Il materiale oggetto d'informazione dovrà essere fornito esclusivamente su supporto informatico e trasmesso per via telematica agli indirizzi di posta elettronica comunicati dalle OO. SS., a meno che sia necessario un approfondimento specifico negli incontri eventualmente programmati.

3. In generale, oltre gli atti per i quali è prescritta la contrattazione e la consultazione, dovranno essere forniti alle OO.SS. ed alle RSU, solo su loro richiesta:

- tutti gli atti inerenti il personale, fatta eccezione di quelli tutelati dalle norme sulla riservatezza dei dati personali;

- i dati semestrali relativi al numero di addetti in servizio suddivisi per categoria, profilo professionale e tipologia di contratto;

- l'andamento delle spese per il personale ed in particolare quelle riguardanti straordinari e altre voci del salario accessorio;

- il calcolo del monte salari annuale;

- i pensionamenti avvenuti in corso d'anno e quelli previsti;

- le decisioni inerenti l'organizzazione del lavoro;

4. In particolare prima dell'avvio della contrattazione integrativa aziendale dovranno essere messi a disposizione i seguenti dati:

- la spesa per il personale articolata secondo le diverse voci, comprese quelle relative ai fondi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionale ed aziendale;

- la consistenza delle dotazioni organiche del personale in servizio e la loro distribuzione negli uffici;

- la posizione d'inquadramento di tutto il personale e le rilevazioni inerenti l'anzianità di servizio;

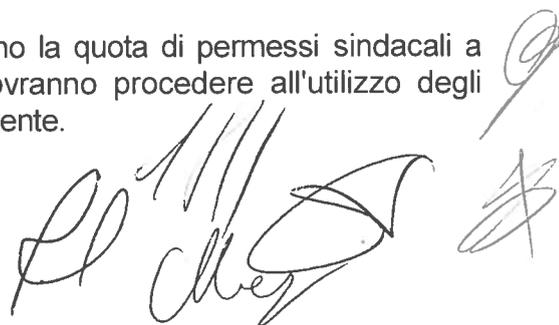
- la distribuzione e le modalità di utilizzo del lavoro straordinario e degli altri istituti contrattuali.

Art. 4

Libertà sindacali

1. Le Rappresentanze sindacale unitaria (RSU) e OO.SS. Territoriali hanno diritto ad ottenere presso la sede dell'Ente la disponibilità di un locale per le riunioni e di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazioni ai dipendenti, alle che potranno esercitare tali diritti.

2. L'Amministrazione, comunicherà all'inizio di ogni anno la quota di permessi sindacali a disposizione della RSU e delle altre OO.SS. le quali dovranno procedere all'utilizzo degli stessi rispettando le procedure previste dalla normativa vigente.



Art. 5
Diritto di sciopero

1. Si confermano i contenuti dell'accordo sottoscritto il 13 maggio 2003. In particolare: i servizi da considerare pubblici essenziali nell'ambito della C.C.I.A.A. di Teramo, ai sensi degli art. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990 n. 146, così come modificati ed integrati dagli art. 1 e 2 della Legge n. 83 11 aprile 2000 sono i seguenti:

a) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese (art. 1 comma 14 Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni –Autonomie Locali);

b) Rilascio certificati e visure del Registro delle Imprese per partecipazione a gare di appalto;
- Deposito bilanci ed atti societari;
- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili (tali prestazioni dovranno essere garantite solo limitatamente alle scadenze di legge ove previste;
- registrazione brevetti;

(art. 1 comma 20 Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni — Autonomie Locali)

Al fine di garantire l'erogazione delle prestazioni da considerarsi indispensabili, sono individuati i seguenti contingenti di personale, suddivisi per categoria, da esonerare dallo sciopero:

UFFICIO PERSONALE:

Contingente costituito da 1 (una) persona;
Qualifica professionale: almeno Categoria B;
(solo nei casi di cui all'art. 1 lettera a) Accordo Collettivo Nazionale)

CONTABILITA' DEL PERSONALE:

Contingente costituito da 1 (una) persona;
Qualifica professionale: almeno Categoria C;
(solo nei casi di cui all'art. 1 lettera a) Accordo Collettivo Nazionale)

REGISTRO DELLE IMPRESE

Contingente costituito da 2 (due) persone;
Qualifica professionale: n. 1 (una) persona appartenente alle categorie B o C; n. 1 (una) persona appartenente alla categoria C o D;

SERVIZI EX U.P.I.C.A.:

Contingente costituito da 1 (una) persona;
Qualifica professionale: almeno Categoria C;

UFFICIO COMMERCIO ESTERO:

Contingente costituito da 1 (una) persona; Qualifica professionale: almeno Categoria C;

Tenuto conto della strumentalità di alcuni servizi per l'espletamento di quelli sopra individuati come minimi essenziali, si includono altresì nel presente elenco:

AUSILIARI:

Contingente costituito da 1 (una) persona;
Qualifica professionale: almeno Categoria A;

PROVVEDITORATO:

Contingente costituito da 1 (una) persona;

Qualifica professionale: almeno Categoria B;

Tenuto altresì conto dell'urgenza e della criticità che possono rivestire le certificazioni e le visure protesti nell'ambito di determinate fattispecie si include nel presente elenco:

UFFICIO PROTESTI:

Contingente costituito da 1 (una) persona;

Qualifica professionale: almeno Categoria C;

I dirigenti individueranno, di volta in volta, in occasione di ogni sciopero, i nominativi del personale incluso nei contingenti, secondo criteri di rotazione.

I nominativi saranno comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 6

Modalità di svolgimento delle assemblee

1. La Rappresentanza sindacale unitaria e le organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL e del presente Contratto collettivo decentrato integrativo comunicheranno, almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

2. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

3. L'Amministrazione fornirà, ove richiesto, idonei locali per lo svolgimento.

4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi a cura dell'Amministrazione.

5. Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine con l'orario di fine servizio o di inizio pausa, la corrispondente timbratura potrà essere omessa, qualora l'assemblea si tenga al di fuori della sede principale dell'Ente.

6. Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

Art. 7

Permessi sindacali

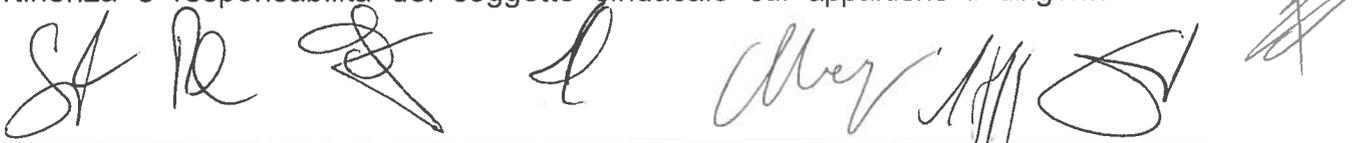
1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si prevede quanto segue:

a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla OO.SS. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 9 ottobre 2009 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;

b) sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, i permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui alle disposizioni del citato CCNQ. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo a ogni singolo componente e alle OO.SS.;

c) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del già citato CCNL, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale.

d) La verifica circa l'effettiva utilizzazione del permesso a fini sindacali rientra nella esclusiva pertinenza e responsabilità del soggetto sindacale cui appartiene il dirigente sindacale



medesimo.

MATERIE SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

Art. 8

Contrattazione integrativa

1. Sono soggette a contrattazione le seguenti materie:
 - a) ripartizione e destinazione delle risorse decentrate,
 - b) criteri per incentivare la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi, non rientranti nel Sistema di Misurazione e valutazione della performance;
 - c) individuazione e determinazione degli incentivi per:
 - attività disagiate svolte dal personale delle cat. A-B e C;
 - indennità di maneggio valori;
 - prestazioni in orario notturno, festivo e notturno festivo; specifiche responsabilità attribuite a personale di cat. B e C;
 - specifiche responsabilità attribuite a personale di cat. D non inserito nell'area delle posizioni organizzative;
 - specifiche attività previste per i servizi;
 - d) modalità di ripartizione di eventuali risorse aggiuntive;
 - e) piano annuale della formazione del personale.

Art. 9

Informazione

Le parti concordano che l'Ente provveda a trasmettere alle OO.SS. copia dei seguenti atti e provvedimenti:

- costituzione del fondo per il personale (informazione successiva);
- provvedimenti di integrazione del fondo per il personale (informazione successiva);
- provvedimento di nomina delegazione trattante di parte pubblica (informazione successiva);
- provvedimenti di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica (informazione successiva);
- sistemi di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (informazione preventiva);
- intendimento dell'Ente sull'eventuale e futura istituzione di posizioni organizzative, fin quando il relativo costo graverà sul fondo per il personale (informazione preventiva);
- istituzione posizioni organizzative (informazione successiva);
- criteri generali di pesatura, conferimento e valutazione periodica delle posizioni organizzative (informazione preventiva);
- criteri generali per l'istituzione, la pesatura, il conferimento e la valutazione delle alte professionalità (informazione preventiva);
- programmazione annuale e pluriennale del personale (informazione preventiva);
- consistenza e variazione delle dotazioni organiche (consultazione ex art. 6 del D. Lgs. n. 165/01);
- organigramma dell'Ente (informazione successiva);
- criteri generali di mobilità interna del personale (informazione preventiva);
- ordini di servizio per mobilità interna del personale (informazione successiva);
- piano annuale di formazione del personale (informazione preventiva);
- criteri generali di affidamento di incarichi al personale (informazione preventiva);
- provvedimenti di affidamento di incarichi da parte dell'Ente a propri dipendenti (informazione successiva);
- dati relativi allo straordinario (risparmi dell'anno precedente e stanziamento per l'anno di riferimento) (informazione successiva);
- comunicazione di precettazione dipendenti per garantire le prestazioni minime



essenziali in caso di sciopero (informazione successiva);

- programmazione di lavori di adeguamento alla Legge n. 626/94 (informazione successiva);

- bilancio preventivo e consuntivo dell'Ente (informazione successiva).

In ogni caso si precisa che :

- l'informazione è preventiva su tutte le materie già oggetto di concertazione o di contrattazione decentrata integrativa;

- l'informazione preventiva dovrà essere effettuata almeno 5 (cinque) giorni prima dell'adozione dell'atto, allo scopo di consentire alle OO. SS. di presentare osservazioni e/o di essere sentite;

- l'informazione è preventiva sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti:

a) rapporto di lavoro,

a) organizzazione degli uffici

b) gestione complessiva delle risorse umane.

Le parti, su richiesta di ciascuna di loro, si incontrano almeno una volta l'anno su:

a) linee organizzative degli uffici e dei servizi,

b) iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi,

c) processi di dismissioni, esternalizzazioni, trasformazione quali - quantitativa dei servizi e del personale utilizzato (si applica il protocollo d'intesa siglato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e CGIL CISL, UIL il 5 febbraio '03);

d) materie previste dal D. Lgs. 626/94 e dal D Lgs. 165/2000

L'informazione deve essere rivolta alle OO.SS firmatarie del contratto e alle RSU.

Le parti concordano che, entro 60 (sessanta) giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto, l'Ente adotti appositi regolamenti per la disciplina della mobilità interna e per il conferimento degli incarichi ai dipendenti. Fino all'adozione dei predetti regolamenti l'informazione dovrà essere preventiva anche sui singoli provvedimenti concernenti le predette materie

TITOLO III SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 10

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. I problemi da trattare in ordine alla prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 9.4.2008, n. 81 e s.m.i., vanno individuati in accordo e con la collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.). In tale sede sono proposti programmi di miglioramento o di risoluzione di problemi specifici, con particolare attenzione alla salubrità di tutti gli ambienti di lavoro, alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei, verificando anche le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie e di quanti percepiscono indennità di disagio e rischio.

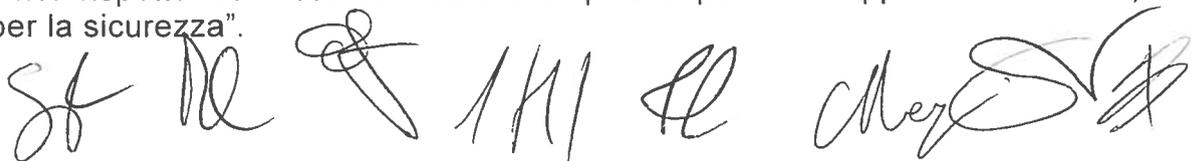
2. Attraverso una ricognizione precisa delle problematiche in argomento, saranno concordati tempi e modalità per l'attivazione degli interventi.

3. In questo ambito vanno predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e la verifica dell'applicazione delle norme riferite al superamento delle barriere architettoniche.

Art. 11

Rappresentanti per la sicurezza

1. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), di cui agli articoli 47 e successivi del D. Lgs. 9.4.2008 e s.m.i., sono eletti dalla R.S.U. o dall'Assemblea dei dipendenti nel rispetto dell'Accordo nazionale quadro per "La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza".



2. La parte pubblica si impegna a formare, periodicamente, i responsabili della sicurezza, sia di parte pubblica che del personale.

Art. 12

Patrocinio legale

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti e interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43 comma I del CCNL del 14.9.00.

Art. 13

Copertura assicurativa

1. Per i dipendenti autorizzati dai Dirigenti di Servizio a servirsi del proprio mezzo di trasporto in occasione di missioni, o per adempimenti di servizio, ivi compresa la partecipazione alle riunioni della delegazione per la contrattazione decentrata aziendale, si concorda che L'Ente stipuli apposita polizza assicurativa specifica (ove non prevista nella copertura assicurativa generale dei dipendenti dell'Ente).

2. Le parti s'incontrano almeno con cadenza trimestrale onde verificare il rispetto di quanto concordato.

TITOLO IV

FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 14

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. In attuazione dell'art. 49 dei D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

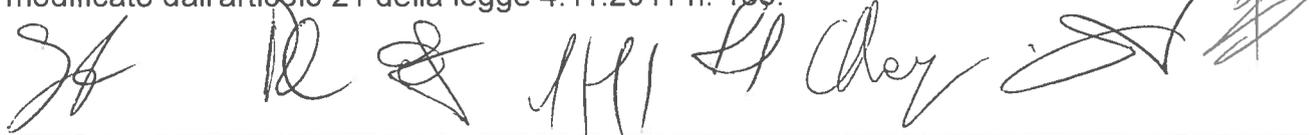
3. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 dei CCNL dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

4. L'accordo di cui al presente articolo è valido se sottoscritto da tutte le parti firmatarie del CCDI.

Art. 15

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni

1. Si rinvia integralmente a quanto previsto dall'articolo 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo 21 della legge 4.11.2011 n. 183.



2. Le parti si impegnano a comunicare entro 30 giorni dalla stipulazione del presente CCDI i nominativi dei propri rappresentanti.

3.L'Ente si impegna ad approvare il relativo Regolamento entro ulteriori trenta giorni dall'avvenuta comunicazione di cui al comma 2).

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Compensi per produttività collettiva

Si rinvia integralmente ai Sistemi di misurazione e valutazione della performance approvati dalla Giunta camerale con Delibere n. 199 e n. 200 del 29.12.2011.

Indennità di rischio (art. 37 CCNI 14.9.2000)

Le parti individuano, quali attività che potrebbero comportare continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, le seguenti:

- indennità di rischio per l'uso di autoveicoli da parte dell'agente tecnico.

Ai dipendenti che svolgono le suddette attività, spetta un'indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, nella misura di € 30 mensili lorde prevista dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004.

Indennità addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Protocollo Informatico

(art. 36 comma 2 CCNL 22.1.2004)

Le parti stabiliscono di riconoscere, al personale addetto all'URP e al Protocollo Informatico, per i compiti di responsabilità affidati con atto formale dell'Ente, un'indennità annua lorda pari ad € 300.

Indennità di reperibilità

(Contrattazione del 22.09.08)

A seguito dell'istituzione dell'Area di Pronto intervento "Auto aziendale", ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14.9.2000, si stabilisce che, per il conseguente Servizio di pronta reperibilità, al dipendente addetto compete un compenso pari a € 92,96 mensili.

Lo svolgimento del servizio di pronta reperibilità è articolato nei seguenti turni:

a) Sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00

b) Domenica dalle ore 8.00 alle ore 20.00

da effettuarsi nei primi tre fine settimana del mese.

Per lo svolgimento del servizio di pronta reperibilità è incaricato l'agente tecnico che, nel rispetto delle normativa vigente, non può svolgere più di 6 turni di reperibilità al mese.

Indennità Maneggio Valori

A tutti i dipendenti che sono addetti ad attività di sportello, che prevedono in via continuativa maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera, per prestazioni effettivamente rese, da liquidarsi a consuntivo entro il 31 marzo dell'anno successivo, nelle seguenti misure:

€ 0,52 giornaliera per incassi inferiori a € 3.000 mensili;

€ 1,05 giornaliera per incassi compresi tra € 3.001 a 10.000;

€ 1,55 giornaliera per incassi superiori a € 10.001.



Indennità varie (art. 17 comma 2 lett. e, f, g) CCNI 1.4.1999
e successive modifiche previste dall'art. 36 dei CCNI 22.1.04)

Indennità disagio categoria A

Ai dipendenti appartenenti alla Categoria A) è riconosciuta un'indennità pari a € 30 mensili lorde per lo svolgimento di attività ausiliarie in orari disagiati.

Indennità di specifiche responsabilità

Le parti stabiliscono di riconoscere al Responsabile della sicurezza sul lavoro un'indennità per specifiche responsabilità pari a € 1.500,00 annue lorde.

Incentivi previsti dall'art. 92 comma 5 del d. lgs 12.04.2006 n° 163

Si rinvia integralmente al relativo Regolamento approvato dalla Giunta camerale con atto n. 53 del 27.3.2007, a seguito di contrattazione come risulta dal verbale del 12 marzo 2007.

Compensi per il personale adibito alle operazioni a premio

Si rinvia integralmente alla Determinazione Presidenziale d'urgenza n. 8 del 28.09.2009, che ha stabilito di quantificare nella misura del 30% la quota percentuale del contributo al netto dell'I.V.A., richiesto agli utenti per il servizio relativo alle operazioni a premio, da destinare al fondo per l'incentivazione del personale, fermo restando la non cumulabilità con altri compensi accessori, fatta eccezione per le prestazioni rese in giorno festivo, nel qual caso competono il compenso per lavoro straordinario festivo e il corrispondente riposo compensativo.

Compensi derivanti da contratti di sponsorizzazione

Si rinvia integralmente al relativo Regolamento approvato dalla Giunta camerale con atto n. 10 del 30.1.2007, che ha stabilito di destinare il 35% delle somme introitate dalla Camera nel fondo del personale da destinare ai compensi per la produttività.

Compensi ISTAT

Le somme provenienti dall'ISTAT per servizi resi dal personale fuori dall'orario di servizio confluiscono nel fondo e sono destinati ai dipendenti che hanno svolto le relative attività, al netto degli eventuali costi sostenuti dall'Ente.

Compensi derivanti da servizi resi a terzi

Le somme provenienti da terzi, sulla base di specifiche convenzioni per servizi, in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1.4.1999 sono destinate nella misura del 50%, al netto dell'Iva e dei costi sostenuti dalla Camera, al personale individuato dalla predetta Convenzione o da altro atto dirigenziale.

TITOLO VI DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:
 - funzionalità del servizio in relazione alle esigenze dell'utenza;
 - assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale o del tutto eccezionali, debitamente documentate.
2. La prestazione giornaliera, della durata massima di dieci ore, non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio.
3. L'orario di lavoro del singolo dipendente, la flessibilità e i rientri sono stabiliti dal

Dirigente, sentito il singolo dipendente.

Art. 17
Buoni Pasto

1. L'Ente, nei casi previsti dall'art. 45 del CCNL 14/9/2000, deve assicurare il servizio mensa.

2. In alternativa deve o effettuare una convenzione con un servizio di ristorazione o istituire il buono pasto.

3. L'importo del buono pasto è stato stabilito nella misura di € 7,00 dal D. L. n. 95/2012. Qualora un'eventuale nuova normativa dovesse consentirlo, l'Amministrazione, previa indagine di mercato, si rende disponibile a rivedere il valore del buono e, conseguentemente, ad adeguarlo ai risultati di detta indagine.

Art. 18
Banca delle Ore

1. Le parti confermano i contenuti del verbale di accordo sindacale del 16 dicembre 2003, con la precisazione che il permesso orario con utilizzo della banca delle ore, ferma restando la possibilità di fruire di un'intera giornata, non potrà essere superiore ai 2/3 dell'orario di lavoro della giornata di riferimento (massimo 4 o 6 ore).

2. In particolare, il predetto verbale di accordo prevede:

- per i titolari di posizione organizzativa, fermo restando che l'impegno dovrà essere maggiore rispetto agli altri dipendenti, tenuto conto delle esigenze di servizio, troverà applicazione il limite delle 36 ore annue di permesso

- per i dipendenti:

- non si pongono limiti alle ore da potersi inserire nella banca delle ore;
- possono essere fruiti, come permessi, anche frazioni di ora;
- per la liquidazione dello straordinario mensile, si continua a considerare il compimento dell'ora completa, ponendo l'eventuale spezzone (in minuti) di straordinario autorizzato nella banca delle ore;
- anche per l'agente tecnico sussiste il limite di 180 ore annue da potersi inserire nella banca delle ore.

Art. 19
Telelavoro

1. Le parti si impegnano a definire la disciplina del telelavoro aziendale, ove se ne ravvisi la necessità.

Art. 20
Benefici economici per gli invalidi per servizio

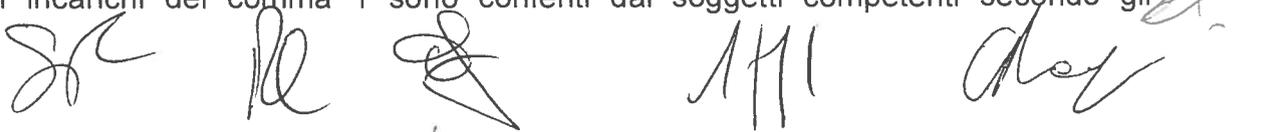
1. L'art. 50 del CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue:

"La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda deve essere presentata dall'interessato o, eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio."

Art. 21
Sistema di classificazione
Valorizzazione delle professionalità

1. Gli enti valorizzano le alte professionalità del personale della categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lett. b) e c) del CCNL del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo CCNL.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dai soggetti competenti secondo gli



ordinamenti vigenti:

- a) Ipotesi comma 1, lett. b) dell'art. 8 citato: per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovativi, acquisite, anche nell'ente, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte dei singoli enti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- b) Ipotesi comma 1, lett. c) dell'art. 8 citato: per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente.

3. Gli enti adottano atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente:

- per la preventiva disciplina dei criteri e delle condizioni per la individuazione delle competenze e responsabilità di cui al precedente comma 2, lett. a) e b) e per il relativo affidamento;

- per la individuazione dei criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato;

- per la definizione dei criteri e delle procedure destinate alla valutazione dei risultati e degli obiettivi, nell'ambito del vigente sistema di controllo interno.

4. L'importo della retribuzione di posizione relativa agli incarichi di cui ai commi 1 e 2 varia da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000; la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento. La retribuzione di risultato può essere corrisposta previa valutazione dei soggetti competenti sulla base dei risultati certificati dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, secondo l'ordinamento vigente.

5. Le risorse previste dall'art. 32, comma 7, integrano quelle già disponibili negli enti per la retribuzione di posizione e di risultato e sono espressamente destinate alla remunerazione degli incarichi disciplinati dal presente articolo.

Art. 22

Progressioni orizzontali - procedure e criteri di valutazione

1. Si richiamano i criteri previsti nel precedente CCDI, con l'impegno a rivederli nell'anno 2013.

Art. 23

Dipendenti in distacco sindacale

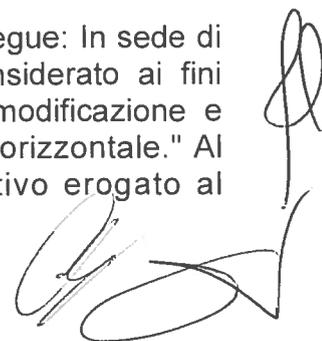
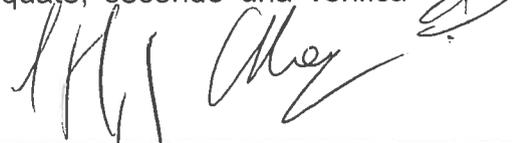
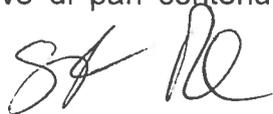
1. Il comma 1 dell'art. 47 dei CCNL del 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è completato, prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33."

2. Il comma 2 dell'art. 47 dei CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue: In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) dei CCNL del 1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale." Al personale in distacco sindacale sarà corrisposta la media dell'incentivo erogato al personale che ha partecipato al raggiungimento dell'obiettivo.

Art. 24

Come da CCNL Dichiarazione congiunta n.8

1. Le parti si impegnano a ricondurre ad uniformità giuridico - economica prestazioni lavorative di pari contenuto professionale attualmente sperequate, secondo una verifica



oggettiva a livello di Ente anche in linea con le risultanze dei lavori dell'apposita commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione.

Art. 25

Formazione professionale

1. Le parti concordano sul fatto che la formazione costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.

2. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze richieste dal ruolo organizzativo ricoperto o da ricoprire, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di sviluppo professionale di tutto il personale.

3. Le parti, consapevoli dell'importanza di un continuo aggiornamento e dell'accrescimento professionale del personale, per il periodo di vigenza del presente CCDI, concordano nel destinare annualmente alla formazione il 3% delle spese per il personale, in ogni caso entro i limiti imposti dalle normative statali sul contenimento della spesa nelle pubbliche amministrazioni.

4. I programmi formativi, attuati favorendo l'integrazione fra attività di formazione teorica e attività di lavoro pratica, devono coinvolgere sia l'aspetto tecnico — professionale che quello gestionale — comportamentale e devono essere finalizzati all'aggiornamento ed in particolar modo all'accrescimento professionale del personale.

Le ore destinate alla formazione sono a carico dell'Ente.

Le attività di formazione sono espressamente autorizzate dal Dirigente, nell'ambito delle somme disponibili e del piano di formazione annuale comunicato alle OO.SS.

Le competenze apprese con l'attività formativa vengono partecipate e condivise con il personale del Servizio o dell'ufficio interessato, al fine di assicurare la più ampia ricaduta degli effetti della formazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che, nell'ambito dei distinti ruoli e responsabilità, assicureranno nei luoghi di lavoro la piena fruibilità dei diritti, libertà e prerogative sindacali in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti, ed in particolare nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge n. 300/1970, sia dal C.C.N.Q. 7 agosto 1998 e sia del D. Lgs. n. 165/2001.

In coerenza a quanto stabilito dagli articoli 7 e 11 del C.C.N.L. 1.4.1999 le parti rilevano, altresì, che un proficuo sistema di relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, deve necessariamente fondarsi su una costante e tempestiva attività informativa, nei confronti del sindacato, degli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, specie con riferimento ai processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, programmano appositi incontri con cadenza almeno annuale.

Le parti danno, altresì, atto dell'importanza da riservare all'istituto della formazione e all'aggiornamento del personale, anche al fine di realizzare, specie tenendo conto delle ridotte risorse finanziarie all'uopo disponibili, pari opportunità ai dipendenti dell'accesso al sistema premiale di cui al D. Lgs. n. 150/2009, e per il potenziamento delle conoscenze professionali.

