

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE CCIAA TERAMO  
ANNO 2018**

Il giorno 28 dicembre 2018, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 , per la sottoscrizione dell'allegato testo di Contratto Decentrato Integrativo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

**CCIAA TERAMO**

dr. GIAMPIERO SARDI – Segretario Generale, Presidente Delegazione trattante parte pubblica

dr. SALVATORE FLORIMBI – Vice Segretario Vicario

e

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP CGIL                    PANCRAZIO CORDONE

CISL FP                    ANDREA SALVI

UIL FPL                    ALFIERO DI GIAMMARTINO

CSA R.A.L.                PIERO ANGELOZZI

la **RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

. MARCO CIPOLLINI

. CAROLINA RAGUSI

Premessa

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

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad **euro 194.905,49** come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse con Delibera di Giunta n. 138 del 23/10/2018 e Determinazione del Segretario Generale n 381 del 14/11/2018;

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;

b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);

c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

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

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

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

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

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

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

CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
Anno 2018

INDICE

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

TITOLO III  
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

- Articolo 6      Individuazione delle misure dell'indennità di cui agli art. 70-bis, 70-ter e 70-  
quinqies.

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

- Articolo 7      Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure con-  
cernenti la salute e sicurezza sul lavoro

TITOLO V  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 8      norma finale e transitoria

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

**Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 , si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Teramo e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, e per equità e omogeneità di gestione per evitare ogni tipo di discriminazione, con effetti diretti e medesima applicazione - seppur con risorse di bilancio - sul personale "somministrato") a tempo pieno o parziale.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

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

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

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

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

## TITOLO II

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

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

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

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

A) premi correlati alla performance organizzativa	almeno 28 %
B) premi correlati alla performance individuale	almeno 66 %
C) indennità condizioni di lavoro	almeno 3 %
D) Compensi per specifiche responsabilità	almeno 3 %
E) Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento (nb ris.stabili)	0 %

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

Per l'anno 2018 la valutazione del personale andrà realizzata secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato nella seduta di contrattazione del 26/06/2018 **con esclusione della maggiorazione del Premio Individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 e riportato a pag. 21 del SMV approvato.**

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

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- 1) assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- 2) rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- 3) costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- 4) stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- 5) promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- 6) evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- 7) migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- 8) rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

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

Per l'anno 2018, così come già riportato nella riunione di contrattazione del 26/06/2018 di approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, le parti convengono di non procedere alla determinazione delle procedure per le progressioni economiche in attesa di una maggiore definizione degli elementi da declinare per la definizione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi richiamati nell'art. 16 del CCNL 21/5/2018.

### TITOLO III

#### COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

## **Articolo 6 - individuazione delle misure dell'indennità di cui agli art. 70-bis, 70-ter e 70-quinquies.**

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

### TITOLO IV

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

## **Articolo 7 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

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

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

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

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

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi,

è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

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

## TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

### **Articolo 8 –Norma finale e transitoria**

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al ccdi del 26/02/2013 come modificato in data 26/06/2017, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONI A VERBALE

La seduta è tolta alle ore 11,00.

Letto, firmato e sottoscritto

Dott. Giampiero Sardi

---

Dott. Salvatore Florimbi

---

Dott. Marco Cipollini – RSU

---

Dott.ssa Carolina Ragusi – RSU

---

Sig. Andrea Salvi – CISL FP

---

Sig. Pancrazio Cordone – FP CGIL

---

Sig. Alfiero Di Giammartino – UIL Poteri Locali

---

Sig. Piero Angelozzi – CSA R.A.L.

---