



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018 DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI LATINA

## 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 della categoria di cui all'art. 16 del CCNL di comparto del 21/05/2018
Art. 7	Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa
Art. 8	Integrazione Fondo risorse decentrate con importi variabili annuali
Art. 9	Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario
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
	Allegato A

## **ART.1** **Ambito di applicazione**

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

Il presente CCDI concerne il 2018 per le parti ad esso delegate dal CCNL vigente, fatti salvi gli istituti già applicati. Sono fatte salve, altresì, le materie, che per loro natura, richiedono tempi diversi o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegati al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa: gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa previsione e decorrenza espressamente previste dal contratto stesso. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi contrattuali collettivi 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, confronto;
- contrattazione integrativa

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

Il confronto è relativo a tutti gli istituti indicati nell'art.5 del richiamato CCNL di comparto del 2018.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa è attuata, invece, sulle materie elencate nell'art.7, comma 4, lettera a - z, del già citato CCNL del comparto del 21 maggio 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 e di confronto, 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 Latina promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzazione di un 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 economico accessorio del personale, ai sensi di quanto previsto dall' art.68 del CCNL di comparto del 21.05.2018.

In particolare, le risorse di parte stabile (art.67, comma 1, del CCNL del 21.05.2018) 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<sup>a</sup> 4<sup>a</sup> 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 2,3,4,5,6 e 10 del nuovo CCNL di comparto del 21.05.18) la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli del bilancio camerale, sono destinate ad essere utilizzate per le finalità previste dall'art.68, comma 2, del richiamato CCNL di comparto del 21.05.2018.

Le risorse disponibili di parte variabile finanziano, tra gli altri, e remunerano i seguenti istituti contrattuali:

- Indennità condizioni lavoro, di cui all'art.70 bis, comma 1 lettera c (maneggio valori) del CCNL del 21.05.2018;
- Indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

La quota prevalente delle risorse variabili è, altresì, destinata a remunerare la performance individuale e organizzativa così come evidenziate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Qualora in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate annuale, risultino delle somme non utilizzate, in sede di destinazione, sul totale complessivo dell'importo costituente le citate risorse stabili, le stesse potranno essere destinate per incrementare le risorse variabili complessivamente

disponibili ed utilizzabili al fine della corresponsione dei compensi incentivanti la performance, organizzativa e individuale.

#### **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 e 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, nell'anno 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017; in particolare, 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 interessati 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 e individuali di cui al Ciclo della performance annuale dell'Ente Camerale.

Tutti i compensi complessivamente derivanti dall'attribuzione dei trattamenti economici accessori, di cui sopra, saranno erogati al personale dipendente solo al termine degli adempimenti normativi inerenti la verifica dei risultati del Piano della Performance dell'Ente Camerale dell'anno di riferimento.

#### **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 del personale della categoria D, non incaricato di Posizione Organizzativa e 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

1. responsabilità assegnate con ordine di servizio del dirigente d'Area (o su disposizione del Segretario Generale) e, confermate con apposita nota di segnalazione in sede di erogazione ed inerenti: la gestione diretta di uffici e servizi, le responsabilità procedurali, altre ulteriori e specifiche responsabilità gestionali, riferite alle categoria giuridica D:

Importi attribuiti:

- Dipendenti appartenenti alla categoria giuridica D: € 2.500,00 annui;

2. incarichi specifici attribuiti, con ordine di servizio del dirigente d'Area e confermati con apposita nota di segnalazione in sede di erogazione a dipendenti appartenenti alla categoria C per lo svolgimento delle sole attività di seguito elencate;

- cassiere;
- responsabilità per attività curate in diretto rapporto con la figura dirigenziale apicale;
- poteri sostitutivi, su delega apposita, di firma di atti sanzionatori a rilevanza giuridica esterna;
- rappresentanza dell'Ente in sede giudiziale presso Commissione Tributaria su delega apposita;
- pubblico ufficiale per le attività inerenti la regolarità delle manifestazioni – concorsi a premio – nel settore della tutela della fede pubblica;
- attività funzionale alla gestione/funzionamento di organi istituzionali;
- particolari attività/ruoli/responsabilità affidate su apposito incarico del Segretario Generale, sentito il competente dirigente d'area.

Importi attribuiti:

- per l'incarico di cassiere € 1.800,00 annui, altri dipendenti € 1.600,00 annui.

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

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle Posizione Organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71, comma 1, del D. L. n. 112/2008 convertito in L. n. 133/2008.

In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo per maternità e/o paternità.

2) Attività ex art.70-bis del CCNL di comparto del 21/05/2018, comma 1, lettera c – 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 effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto la reale attività di maneggio di valori.

La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione annuale.

I singoli accordi annuali collettivi decentrati integrativi destinano gli importi per il finanziamento annuo dei singoli istituti di cui ai numeri 1, 2 del presente articolo.

La disciplina di cui al punto n.2 trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI.

## **ART.6**

### **Criteri per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art.16 del CCNL di comparto del 21 maggio 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.Lgs 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 appartenenza, 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 e ai risultati individuali e collettivi 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 seguenti modalità:

Requisiti minimi richiesti:

- a) Permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari ad almeno due anni, ai sensi dell'art.16, comma 6, del CCNL di comparto del 21/05/2018;
- b) Valutazione complessiva riportata in ciascuno dei tre anni antecedenti a quello di potenziale attribuzione della progressione economica orizzontale (così come ottenuta ai sensi di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di gestione della performance), non inferiore a:
  - 80 p. per la categoria giuridica D
  - 76 p. per la categoria giuridica C

71 p. per la categoria giuridica B

65 p. per la categoria giuridica A

Decorrenza di attribuzione: dal 1° luglio dell'anno di riferimento (anno di riferimento 2018, decorrenza 1° luglio 2018).

L'Ente camerale attuerà autonomamente la procedura selettiva annuale considerando tutti i dipendenti che avranno maturato il requisito di cui alla lettera a) del presente articolo, e, poi, le valutazioni riportate, tenendo conto del requisito di cui alla lettera b) del presente articolo. Al termine di suddetta fase si procederà all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel limite massimo di utilizzo delle somme rese disponibili annualmente per detto istituto in ordine di graduatoria di valutazione media maggiormente elevata globalmente riportata dai singoli dipendenti nel triennio temporale di riferimento, fino a concorrenza della somma complessivamente individuata e destinata alle progressioni economiche orizzontali.

#### **ART.7**

##### **Retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizioni Organizzativa**

Per quel che concerne la retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa (istituite dal Segretario Generale sulla base di criteri generali, di pesature e di criteri di remunerazione definiti con la dirigenza) e di cui all'art.15 del CCNL di comparto del 21.05.2018, alla stessa sarà destinata una quota del 30% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione delle P.O., e la stessa sarà erogata in applicazione delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e in misura massima del 30% del valore della retribuzione di posizione attribuita. Con riguardo, altresì, ai compensi professionali erogati al responsabile dell'Avvocatura interna titolare di Posizione Organizzativa, all'atto dell'attribuzione della retribuzione di risultato dovrà essere applicata sulla suddetta una riduzione percentuale (fino alla concorrenza della retribuzione stessa) corrispondente al 40% dell'ammontare complessivo del compenso professionale relativo all'Avvocatura (determinato nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente) percepito nel medesimo anno di riferimento. Detti compensi professionali, di cui alla L.114/2014, rientranti nella fattispecie prevista dall'art.12 bis, lettera a), del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, potranno essere liquidati al responsabile dell'Avvocatura interna, già a decorrere dal mese successivo a quello in cui gli stessi saranno stati materialmente ed interamente introitati dall'Ente.

#### **ART.8**

##### **Integrazione fondo risorse decentrate con importi variabili annuali**

In applicazione di quanto previsto dall'art.67, comma 4, del CCNL di comparto del 21/05/2018, le parti, verificata la disponibilità di spesa nel bilancio camerale mantenendo inalterata la somma già precedentemente complessivamente destinata al finanziamento della parte variabile del Fondo

risorse decentrate, concordano sull'integrazione, del Fondo risorse decentrate, parte variabile, pari all'importo massimo dell'1,2%, su base annua, del monte salari per l'anno 1997, equivalente ad € 20.307,75. Detta integrazione sarà applicata per ogni annualità sul relativo Fondo risorse decentrate di competenza, fino a diversa previsione in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Per quanto concerne la disciplina degli incentivi al personale incaricato per i Concorsi a premi (ex art. 43 della L. n. 449 del 27.12.1997) si rinvia, oltre alla normativa di legge e contrattuale, alla disciplina adottata dall'Ente con il provvedimento di Giunta Camerale n.172, del 15 novembre 2004, per quanto compatibile; gli importi spettanti, saranno introitati su base annua nel Fondo risorse decentrate e corrisposti al personale destinatario degli stessi, nella misura normativamente individuata e calcolata.

In applicazione di quanto previsto dall'art.67, comma 3, lettera a) del CCNL di comparto del 21/05/2018, saranno introitate, annualmente, nel Fondo risorse decentrate le somme derivanti dall'applicazione dell'art.43, comma 3, della L. 449/97 e s.m.i., ovvero, importi da convenzioni con Enti terzi, sponsorizzazioni, così come regolamentati: detti importi saranno calcolati conteggiando il 55% del 50% dei ricavi netti, detratte le eventuali spese sostenute per generarli e gli oneri previdenziali ed assistenziali, ottenuti dalla CCIAA di Latina 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**

#### **Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario**

In applicazione di quanto previsto dall'art.38, comma 3, del CCNL di comparto del 14/09/2000, per n. 1 dipendente camerale della categoria B, individuato nel profilo professionale di Operatore tecnico, stabilmente e principalmente addetto alla conduzione degli autoveicoli camerale, il limite massimo individuale di lavoro straordinario è elevato fino a n.250 ore annue.

#### **ART.10**

#### **Disposizioni per il Welfare integrativo**

In applicazione di quanto previsto dall'art.72, comma 1, lettera b) del CCNL di comparto del 21/05/2018, la CCIAA istituisce, a carico del bilancio camerale, nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, n.12 borse di studio annuali, per un'importo complessivo annuo di € 4.000,00, così suddivise:

n.2 borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria inferiore per € 100,00 cadauna;

n.2 borse di studio per la frequenza della scuola secondaria superiore per € 200,00 cadauna;



n.2 borse di studio per il conseguimento del diploma di maturità per € 300,00 cadauna;

n.2 borse di studio per la regolare frequenza di corso di laurea breve/magistrale per € 400,00 cadauna;

n.2 borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea breve per € 450,00 cadauna;

n.2 borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea magistrale per € 550,00 cadauna;

Le suddette borse di studio saranno attribuite a seguito di emanazione di un apposito bando per ciascuna delle borse individuate.

Nel medesimo ambito, in applicazione dell'art.72, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, la CCIAA di Latina 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 CCIAA di Latina

#### **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 Latina 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 CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL 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 CCDI.

### **ART. 13** **Disposizioni finali e transitorie**

Il presente CCDI 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 CCDI 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 ed in quanto compatibile con le disposizioni del CCNL del 21/05/2018, restano confermate le discipline di cui al precedente CCDI, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo triennale 2019 – 2021.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli, investe anche la verifica dei risultati degli attuali titolari di posizioni organizzative.

**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO PER L'ANNO 2018**

Le risorse disponibili per il trattamento economico accessorio del personale dipendente non dirigenziale, destinate all'incentivazione della performance individuale ed organizzativa per l'anno 2018, saranno utilizzate per le finalità di seguito indicate, nel pieno rispetto della disciplina stabilita dalle disposizioni complessivamente contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali.

**Risorse finanziate da importi di parte stabile del Fondo risorse decentrate**

<u>Art.16 del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Progressioni economiche orizzontali di categoria	€ 211.000,00
<u>Art. 67 del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Importo per corrispondere le quote relative all'indennità di comparto	€ 31.000,00
<u>Art.8 del CCNL di comparto del 09/05/2006 e art.70- septies del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Importo per corrispondere l'indennità ex art.4, comma 3 del CCNL di comparto del 16 luglio 1996 al personale delle categorie A ed ex B1 giuridico	€ 550,00

**Risorse finanziate da importi di parte variabile del Fondo risorse decentrate**

<u>Art.70-quinquies del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Importo per compensare lo svolgimento di compiti comportanti particolari responsabilità da parte del personale delle categorie D e C	Da definire
<u>Art.70-bis, comma 1 lettera c), del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Importo per il pagamento dell'indennità di maneggio valori	Da definire
<u>Art.68, comma 2, lettere a, b) e art.69 del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Importi per corrispondere compensi diretti ad incentivare la performance:	Da definire
a) compensi per la produttività collegati alla performance organizzativa	Da definire
b) compensi per la produttività collegati alla performance individuale	
<u>Altri compensi</u>	
Concorsi a premio	Da definire
Compensi per avvocatura interna	Da definire