



CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021
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	Disposizioni inerenti il personale incaricato di Posizione Organizzativa
Art. 8	Integrazione Fondo risorse decentrate con importi variabili annuali
Art. 9	Elevazione limite massimo individuale di lavoro straordinario e 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
	Dichiarazione congiunta n.1
	Allegato A

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]

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 triennio 2019-2021, per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. Lo stesso 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 all'utilizzazione complessiva delle risorse finanziarie destinate e disponibili per le politiche di sviluppo del personale e per la performance individuale ed organizzativa.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali, o in caso di rilevanti novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le Parti si impegnano a riaprire il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Allo stesso modo, le Parti si impegnano a verificare con cadenza semestrale l'attuazione del presente contratto mediante incontri a ciò destinati, richiesti da una delle parti contraenti.

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

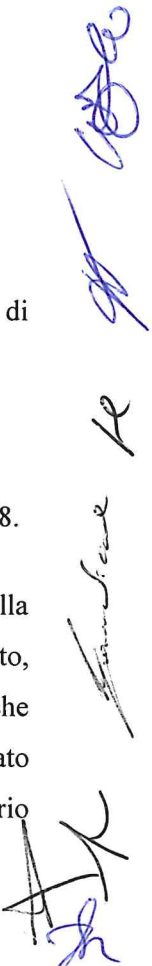
Partecipazione:

- 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;

Contrattazione collettiva decentrata integrativa:

- è attuata 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 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.

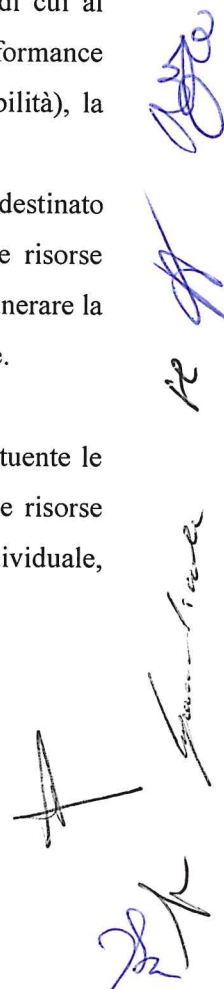
In particolare, le risorse di parte stabile (art.67, comma 1, del CCNL del 21.05.2018) del Fondo risorse decentrate, sono destinate: 1) al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali; 2) al finanziamento della quota relativa alle indennità di comparto a carico del Fondo stesso e delle indennità annuali attribuite contrattualmente ai dipendenti inquadrati nell'ex 3^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 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.

Nel rispetto dell'art. 68, comma 3, del CCNL 21/5/2018, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a) (premi correlati alla performance organizzativa), lett. b) (premi correlati alla performance individuale), lett. c), (indennità condizioni di lavoro), lett. e) (compensi per specifiche responsabilità), la parte prevalente delle risorse variabili costituite annualmente.

Dedotte le risorse destinate ai sensi degli artt. 70 bis, 70 ter e 70 quinquies e calcolato l'importo destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, l'80% delle risorse disponibili è finalizzato a remunerare la performance individuale, mentre il 20% è finalizzato a remunerare la performance organizzativa, come da vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Qualora, in sede di Accordo collettivo decentrato integrativo 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

Le logiche del vigente 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.

I criteri per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance individuale ed 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.

I compensi destinati ad incentivare la performance individuale ed organizzativa ed il miglioramento dei servizi saranno erogati ai dipendenti solo al termine degli adempimenti inerenti la verifica dei risultati del Piano della performance dell'Ente di riferimento e a conclusione del processo di valutazione annuale.

Tale valutazione annuale avverrà solo per i dipendenti che abbiano prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 70 giornate lavorative.

Il trattamento economico accessorio di produttività, sia per la parte inerente la performance organizzativa sia per la performance individuale, sarà erogato ai soli dipendenti che oltre ad aver conseguito una valutazione superiore alla soglia minima prevista (da 60,01 in poi), avranno anche prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno 150 giornate lavorative, a decorrere dall'annualità 2020 (mentre rimangono 140 per l'anno 2019).

Per i dipendenti in servizio con contratto part-time di tipo verticale, detti limiti minimi di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo saranno calcolati parametrando al rispettivo coefficiente di riduzione del rapporto di lavoro (p.es.: part-time verticale di n. 24 ore settimanali, con coefficiente di riduzione pari a 0,6666: calcolo limite giornate lavorative uguale a $140 \times 0,6666 = 93$ giornate).

Allo stesso modo, il conteggio del valore massimo teorico del trattamento accessorio e la corresponsione del trattamento accessorio medesimo spettante ai dipendenti in servizio con contratto part-time verrà calcolato riducendolo proporzionalmente alla riduzione oraria del rapporto di lavoro, mediante applicazione del medesimo coefficiente di riduzione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del citato CCNL, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, calcolato prima dell'erogazione dei premi medesimi, nel numero massimo di 6 dipendenti.



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 della categoriae 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;

L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta secondo quanto di seguito descritto:

- personale appartenente alla categoria giuridica D, per responsabilità inerenti la gestione diretta di Servizi o Uffici, responsabilità procedimentali, altre ulteriori e specifiche responsabilità gestionali.
- personale di categoria C per responsabilità inerenti:
 - lo svolgimento di attività con rilevanza giuridica esterna (es.: poteri sostitutivi su delega apposita di firma di atti sanzionatori a rilevanza giuridica esterna; rappresentanza dell'ente in sede giurisdizionale presso la Commissione tributaria su delega apposita) o curate in diretto rapporto con la figura dirigenziale apicale o funzionali alla gestione/funzionamento di Organi istituzionali;
 - lo svolgimento di particolari attività/ruoli individuati ed assegnati dal Segretario Generale, sentito il competente dirigente d'Area;
 - l'assunzione di ruoli previsti da disposizioni normative o dal CCNL (es.: Cassiere, ai sensi del D.P.R. n. 254/2005; Responsabile dell'URP; pubblico ufficiale per le attività inerenti la regolarità delle manifestazioni/concorsi a premio nel settore della tutela della fede pubblica).

I suddetti incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti/assegnati con Ordine di servizio del Dirigente dell'Area o su disposizione del Segretario generale e confermati con apposita nota dirigenziale in sede di erogazione della relativa indennità.

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

L'importo delle indennità varia da un minimo di € 1.700,00 ad un massimo di € 2.600,00, tenendo conto del grado di responsabilità secondo la seguente scala:

Grado medio € 1.700,00 Grado medio/alto € 2.000,00 Grado alto € 2.600,00

L'importo delle indennità è decurtato in proporzione alle assenze dal servizio diverse dalle ferie e dai permessi retribuiti e, come avviene per la retribuzione di posizione delle Posizioni organizzative, nel 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 con la 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.

La presente disposizione decorrerà dal 1° gennaio 2020.

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 € 3,00 per le effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto l'effettiva attività di maneggio di valori, a decorrere dal 1° gennaio 2019.

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

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

ART.6

Criteria per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 16 del CCNL di comparto del 21/05/2018

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 vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In conformità alla disciplina di legge e contrattuale, tali progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base della valutazione della performance individuale, riparametrata (a partire dalla valutazione relativa all'anno 2019) su base 100 per i dipendenti e per le P.O, effettuata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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

- a) Permanenza nella posizione economica in godimento di almeno due anni ai sensi dell'art. 16, comma 6, del CCNL del 21/5/2018;
- b) Conseguimento della valutazione media dell'ultimo triennio, riparametrata, pari o maggiore di punti 65/100;
- c) Formazione di una graduatoria redatta sulla base delle valutazioni riportate nel triennio antecedente a quello di potenziale attribuzione della progressione economica orizzontale (così come ottenute ai sensi di quanto previsto nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance), a parità di



punteggio, sarà data precedenza al dipendente che abbia una maggiore permanenza nella posizione economica in godimento;

d) L'assegnazione è al 50% degli aventi diritto, arrotondato all'unità inferiore, nel limite delle risorse annualmente disponibili per detto istituto. L'arrotondamento è all'unità superiore nel caso di un solo dipendente avente diritto.

L'Ente attuerà autonomamente la procedura selettiva annuale considerando i dipendenti che avranno maturato i requisiti di cui alle lettere a) e b) del presente articolo, alla data di decorrenza della progressione economica. Al termine, verrà formata la graduatoria con attribuzione delle progressioni economiche orizzontali nel limite di cui alla lettera d) del presente articolo, secondo quanto descritto nella lettera c) del presente articolo, con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno, a partire, dal 1° gennaio 2020; per la procedura selettiva da concludersi entro il 31/12/2019, la decorrenza di attribuzione della progressione economica è il 1° luglio 2019.

ART.7

Disposizioni inerenti il personale incaricato di Posizione Organizzativa

Alla retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa di cui all'art.15 del CCNL di comparto del 21/05/2018, è destinata una quota non inferiore al 15,% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, risorse incrementate rispetto all'anno 2019 (stanziamento annuo pari ad € 98.778,75) di un importo non superiore ad € 10.221,25, a partire dal 1° gennaio 2020.

La retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di Posizione Organizzativa sarà erogata in applicazione delle modalità e criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nel caso di conferimento di un incarico ad interim di un'altra Posizione organizzativa ad un dipendente già titolare di Posizione organizzativa, per la durata dello stesso, all'interessato, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nelle misure massime del 25% del valore economico della retribuzione di posizione delle Posizioni (oggetto dell'interim) di fascia A, del 20% di quelle di fascia B, e del 15% di quelle di fascia C, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e con le modalità ivi previste.

Con riguardo 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 del 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 e Banca delle ore

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.

In caso di attivazione della Banca delle ore il limite massimo di ore annue che possono confluire nella stessa è pari a 40 ore. 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.

La richiesta di attivazione della Banca delle ore e la eventuale disdetta della stessa devono essere effettuate per iscritto almeno 30 giorni prima della attivazione e/o disdetta del conto individuale.



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 di Latina nell'ambito del supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli dei dipendenti, istituisce annualmente, a carico del bilancio camerale, mediante uno stanziamento annuo di un importo pari a € 70,00 per dipendente in servizio (al 31/12 dell'anno di riferimento) delle borse di studio annuali suddivise in:

- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di primo grado;
- borse di studio per la regolare frequenza della scuola secondaria di secondo grado;
- borse di studio per il conseguimento del diploma di maturità;
- borse di studio per la regolare frequenza di corso di laurea breve/magistrale;
- borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea breve;
- borse di studio per il conseguimento del diploma di laurea magistrale;

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

Infine, in relazione alla previsione di cui all'art.72, comma 1, lettera a) del CCNL del comparto del 21/05/2018 "iniziative di sostegno ai redditi della famiglia" la CCIAA di Latina nell'ambito dei benefici di natura assistenziale e sociale prevede lo stanziamento a carico del proprio bilancio, di un importo annuo di € 293,00 per ciascun dipendente in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento e di € 220,00 per ogni figlio di dipendente, in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, di età inferiore ai 12 anni a quella data.

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.

Le parti si impegnano a verificare tempestivamente l'attuazione delle disposizioni contrattuali integrative e a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o di novità introdotte da futuri CCNL di comparto, fermo restando in ogni caso gli obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero successivamente intervenire.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

In riferimento a quanto previsto dall'art.10, comma 4, le parti si danno reciprocamente atto che, in relazione ai dubbi interpretativi generati soprattutto dalle posizioni assunte dall'Aran quanto alle modalità di concessione ed erogazione dei benefici alla luce dell'art.72 del CCNL di comparto del 21/05/2018, si rimane

in attesa di specifiche e definitive indicazioni da parte dei soggetti istituzionalmente competenti, tenuto conto che risulta aperto sull'argomento anche un tavolo presso Unioncamere nazionale con le OO.SS.



UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO PER L'ANNO 2019

Le risorse disponibili per il trattamento economico accessorio del personale dipendente non dirigenziale, destinate all'incentivazione della performance individuale ed organizzativa per l'anno 2019, 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	€ 209.466,16
<u>Art. 67 del CCNL di comparto del 21/05/2018</u>	
Importo per corrispondere le quote relative all'indennità di comparto	€ 31.188,52
<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	€ 461,45

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:	
a) compensi per la produttività collegati alla performance organizzativa	Da definire
b) compensi per la produttività collegati alla performance individuale	Da definire
● premio individuale ex art.69, del CCNL di comparto del 21/05/2018	Da definire
<u>Altri compensi</u>	
Concorsi a premio	Da definire


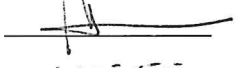








Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa:

Il Presidente	Viscusi	
I Componenti	Spagnoli	
	Di Russo	

Delegazione trattante sindacale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa:

RSU	Ciccaglione	
	Nocera	
	Sibilio	<u>ASSENTE</u>

Cgil Fp	Talora	
Cisl Fps	Capomaccio	
Uil Fpl	Falso	

Latina 17.12.2019