

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

FONDO RISORSE DECENTRATE

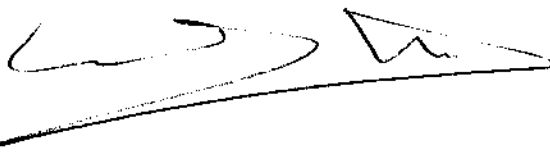
ANNO 2010

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 47 del 15/9/2011 sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'adeguatezza dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 134 del 5/8/2011, con la quale la Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 28 settembre 2011 alle ore 10,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica composta dal Presidente

Dott. Mario Esti



e la Delegazione di Parte Sindacale composta dai seguenti rappresentanti

Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL FP - Gennaro Martinelli

CISL FP - Giovanni Capuano

UIL FPL - Antonio Borriello

R.S.U.

Alfonso Di Camillo

Eduardo Esposito

Ciro Iengo

Elena Laiena

Fernando Marfella

Giampaolo Romano

Marco Soma

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCDI per il personale dipendente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2010

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui al comma 2 dell'art. 31 per un totale di € 1.279.566,67 devono intendersi al netto degli importi destinati al finanziamento di altri istituti stabili secondo la vigente disciplina contrattuale (dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 22/01/2004) e precisamente:

Totale risorse stabili anno 2010 € 1.279.566,67

Dichiarazione congiunta n. 19 CCNL 2002/2005

- progressioni economiche	€ 411.707,72
- quota di incremento delle indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) CCNL 22/01/2004	€ 58.066,14
- retribuzione di posizione anno 2010 personale di cat. D investito di posizione organizzativa e di Alta Professionalità	€ 224.101,64
- retribuzione di risultato anno 2010 personale di cat. D investito di posizione organizzativa e di Alta Professionalità	€ 59.225,48

Totale - € 753.100,98

Differenza € 526.465,69

Rimborso per posizione di Alta Professionalità dott. Di Fiore
Distaccato presso l'Azienda Speciale Laboratorio Chimico € 20.800,00

Totale disponibilità risorse stabili € 547.265,69

Le parti, considerato che a seguito dei precedenti accordi sono state finanziate in totale n. 18 Posizioni Organizzative comprensive di n. 4 figure di Alta Professionalità, confermano anche per l'anno 2010 tale importo necessario per il finanziamento delle posizioni organizzative.

Dopo il finanziamento degli istituti aventi carattere di stabilità e continuità l'importo destinato alle risorse stabili presenta una disponibilità pari ad € 547.265,69.

Le parti concordano di destinare, per l'anno 2010, tale disponibilità alle risorse variabili.

A seguito di tale operazione il Fondo anno 2010 presenta una disponibilità di risorse variabili utile per il finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità pari ad € 824.454,36 (€ 261.369,24 Risorse variabili + € 547.265,69 disponibilità risorse stabili + € 15.819,43 economie del Fondo risorse decentrate anno 2009).

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Risorse per la remunerazione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio Art. 17 comma 2 lett. d)

1. Reperibilità:

il servizio di pronta reperibilità è istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica della difesa del patrimonio dell' Ente camerale, nel rispetto della disciplina fissata nell'apposito regolamento recante il funzionamento del Servizio di pronta reperibilità adottato dall'Ente camerale.

risorse necessarie € 5.302,19

2. Rischio:

l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs n. 81/2008;

Agli aventi diritto compete una indennità mensile pari ad € 30,00 (art. 41 CCNL 22.1.2004) e viene corrisposta esclusivamente per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Pertanto le risorse sono destinate a remunerare le seguenti figure:

- **Autisti** per giorni di servizio effettivo su autovettura
- **Ispettori metrici** per ogni giorno di ispezione

risorse necessarie € 1.328,00

3. Maneggio Valori:

tale indennità è riconosciuta al personale adibito, in via continuativa, ai servizi che comportino maneggio di valori, l'indennità, che può variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, è attribuita tenendo presente le fasce di seguito elencate:

- € 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di € 516,00 fino a € 7.746,85 annue;
- € 1,04 al giorno per chi maneggia da € 7.746,86 ad € 25.822,84 annue;
- € 1,55 al giorno per chi maneggia oltre € 25.822,84 annue.

l'indennità giornaliera è corrisposta per l'effettivo espletamento del servizio di alle seguenti figure:

- **Addetti alla cassa** per i giorni di effettivo servizio di cassa
- **Cassiere-economista** per i giorni di effettiva presenza in servizio
- **Addetto alla distribuzione buoni pasto** per i giorni di effettiva presenza in servizio

risorse necessarie € 5.443,00

Totale risorse necessarie lett. d)

€ 12.073,19

**Risorse per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte
del personale delle categorie A, B e C
Art. 17 comma 2 lett. e)**

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata nell'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso. È corrisposta per l'effettiva presenza in servizio e per le seguenti attività:

CATEGORIE A, B e C

- **Sportello** di prima accoglienza e informazione all'utenza € 7,00
- **Sportello** adibito all'utenza esterna ed interna € 9,00
- **Movimentazione manuale pratiche di archivio e/o materiale** di magazzino € 7,00
e/o utilizzo di strumenti tecnici di uso semplice
- **Attività prelievo campioni (per i giorni di prelievo)** € 9,00
- **Personale di ausilio per prelievi campioni (per i giorni di accompagnamento)** € 7,00

Totale risorse necessarie lett. e) € 166.455,85

MP

pot

CF

v

Risorse per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D
Art. 17 comma 2 lett. f) come sostituito dall'art. 7 CCNL 9 maggio 2006

Tale fondo è utilizzato per compensare in misura non superiore ad € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della Categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative. Il riconoscimento avverrà sulla base dei compiti che comportano specifiche responsabilità descritte e valutate dai Dirigenti all'atto dell'attribuzione dell'incarico sulla procedura e/o responsabilità affidata.

Per le Categorie B, C e D (non investito di Posizione organizzativa), il compenso è commisurato alle funzioni di responsabilità, formalmente attribuita o riconosciuta dal Dirigente competente negli ambiti e nella misura di seguito indicati:

- per la Categoria B

con specifiche responsabilità di istruttoria (formalmente attribuita)	€ 1.500,00
con responsabilità di istruttoria semplice (riconosciuta)	€ 800,00

- per la Categoria C

con responsabilità di unità operativa e affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi con relativa responsabilità di procedimento	€ 2.500,00
con responsabilità di unità operativa e/o responsabilità verso l'esterno	€ 2.000,00
con specifiche responsabilità di istruttoria	€ 1.500,00

- per la Categoria D

Al personale della categoria D, non investito di posizione organizzativa, titolare di specifiche responsabilità di procedimento e/o verso l'esterno, con responsabilità di unità operativa e/o affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi, e/o che vengano delegati formalmente ed esplicano per periodi massimo di 30 gg la sostituzione di P.O o di A.P..

Al personale con contratto di lavoro part-time l'indennità è corrisposta proporzionalmente al servizio reso.

Totale risorse necessarie lett. f) € 166.424,00

001

My

001

Handwritten signatures and initials.

Risorse per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D
Art. 17 comma 2 lett. i)
(lettera aggiunta dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004)

Tale fondo è utilizzato per compensare nella misura massima di € 300,00 annui lordi le specifiche responsabilità del personale delle Categorie B, C e D a cui siano stati affidati compiti di:

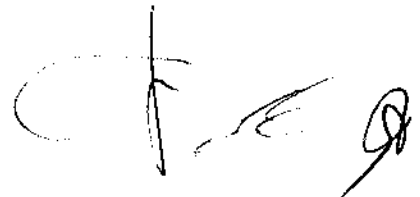
- **archivisti informatici;**
(La definizione di archivista informatico è collegata alla responsabilità di procedure informatizzate di protocollazione e di archiviazione di atti.
Si considera archivista informatico il personale che provvede mediante sistema informatico alla archiviazione (lettura ottica, scannerizzazione di atti e documenti, ecc) e conservazione di dati e flussi documentali.
- **addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.**

La misura del compenso è fissata come di seguito specificato:

- | | |
|---|-----------------|
| - Addetti all'Ufficio Protocollo e abilitati alla protocollazione informatica | € 300,00 |
| - Addetti a tutti gli altri Uffici, abilitati alla protocollazione informatica
(per non meno di n. 100 protocolli annui) | € 250,00 |
| - Addetti agli archivi informatici (caricamento dati) | € 300,00 |
| - Addetti all'URP | € 300,00 |

La presente indennità è unicamente cumulabile con uno degli altri compensi previsti dall'art.17 comma 2 lettera f) e il valore economico complessivo delle due indennità non può superare l'importo massimo di € 1.800,00 per la Categoria B e di € 2.500,00 per le Categorie C e D.

Totale risorse necessarie lett. i) € 5.650,00



Risorse per la produttività collettiva e/o individuale per il miglioramento dei servizi
Art. 17 comma 2 lett. a) e lett. n).

Il fondo per la produttività collettiva e/o individuale per il miglioramento dei servizi, lett. a) è costituito nel suo ammontare da una somma pari ad € 341.213,32, comprensivo di € 1.963,00 finalizzato a compensare il personale addetto ai concorsi a premio come maggiore produttività, nonché di € 14.301,00 finalizzato a compensare le attività ispettive e di consulenza nei settori metrico, artigianato e marchi e brevetti del personale di Cat. D come maggiore produttività, ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, così come previsto dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

La valutazione delle prestazioni e della percentuale di apporto profuso dal singolo dipendente per l'incremento quali-quantitativo della produttività spetta ai competenti dirigenti ed avverrà attraverso valutazione dei dipendenti tramite la scheda individuale di valutazione allegata al regolamento sulle metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati adottato dall'ente camerale.

L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte.

Ai fini del calcolo dei compensi per la produttività individuale le parti concordano di considerare equiparate alla presenza :

- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario;
- infortunio sul lavoro;
- congedo per maternità obbligatoria compresa l'interdizione anticipata e congedo per paternità;
- legge 104/1992 per i portatori diretti di handicap;
- periodi di assenza considerati equiparati alle presenze dal D.L.112/2008 e s.m.e i.

La quota teorica spettante ad ogni singolo dipendente avente titolo al compenso per la produttività sarà definita in base alla scala parametrica derivante dal rapporto tra i valori retributivi contrattuali vigenti nell'anno di riferimento per categorie e posizioni economiche.

Il compenso teorico individuale definito secondo i parametri di retribuzione contrattuale per categoria e posizione economica sarà commisurato in base alla valutazione delle prestazioni e dei risultati rese dai dirigenti competenti mediante la scheda individuale di valutazione allegata al regolamento sulle metodologie permanenti adottato dall'ente camerale e proporzionato in funzione delle presenze solo quale elemento teorico di maggior produttività

Pertanto equiparata a 100 la presenza piena dei giorni lavorativi si avrà la seguente proporzione;

giornate di presenza	fino a 200	100%	
“	“	da 170 a 199	80%
“	“	da 150 a 179	70%
“	“	da 100 a 149	50%

Nessun compenso sarà corrisposto al personale che non ha totalizzato almeno 100 giorni di presenza.

le parti, nel raccogliere la raccomandazione del Collegio dei revisori dei conti di cui al verbale n. 45 del 15.7.2011, concordano quanto segue:

le risorse per la remunerazione delle attività di consulenza previste in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL così come richiamate nell'Ipotesi del CCDI sottoscritto in data 13/5/2011, pari ad € 14.301,00, saranno finalizzate a compensare gli effettivi incrementi della produttività e miglioramento qualitativo dei servizi erogati (art. 37 CCNL 22.1.2004).

Tale importo è finalizzato a compensare il personale di Cat. D al quale sarà riconosciuto la particolare attività di consulenza come maggiore produttività.

La valutazione spetta ai competenti dirigenti ed avverrà tramite la scheda individuale di valutazione allegata al regolamento sulle metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati adottato dall'ente camerale, che a tal uopo dovrà prevedere un apposita sezione per la valutazione/riconoscimento delle funzioni ispettive e della particolare specializzazione nei settori metrico (nei giorni in cui non vengono effettuate ispezioni), artigianato e marchi e brevetti.

py *A* *EN*

79

Il fondo ex progetti finalizzati, lett. n) è costituito nel suo ammontare ad € 132.638,00. Tale importo finanzia n. 2 progetti ed in particolare:

1. Progetto Call Center (D.D. n. 172 del 25/3/2009)	€ 46.512,00
2. Progetto Accordo di Reciprocità promosso dall'Amm. Comunale di Napoli	€ 86.126,00

I lavoratori che partecipano alla realizzazione sono individuati dai rispettivi dirigenti, in sede di Comitato dei Dirigenti.

La retribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. I compensi saranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti in sede di programmazione dell'Amministrazione camerale. La valutazione spetta ai competenti dirigenti ed avverrà attraverso la valutazione dei dipendenti tramite la scheda individuale di valutazione allegata al regolamento sulle metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati adottato dall'ente camerale.

Tale valutazione finale verrà sottoposta all'Analisi del Nucleo di Valutazione o dell'Organismo Indipendente di Valutazione per la costruzione di elementi per il Piano della Performance per i prossimi anni, o per suggerimenti alla Dirigenza senza che tale parere possa influire ai fine delle liquidazioni delle competenze che i Dirigenti avranno valutate dovute e congrue.

La partecipazione ai progetti finalizzati dovrà essere documentata e dovrà avvenire al di fuori del normale orario di servizio.

Totale risorse necessarie lett. a) e lett. n) € 473.851,32

Risorse decentrate non utilizzate

Gli eventuali risparmi delle indennità di cui alle lettere d), e), f) ed i) verranno destinati alla produttività di cui all'art. 17 comma 2 lett. a), ovvero art. 37 CCNL 22.1.2004.

Gli eventuali altri risparmi del fondo saranno portati in aumento delle risorse del fondo salario accessorio anno 2011.

OC

MP

Handwritten signature

Handwritten signature

Modalità e tempi di liquidazione

Le parti concordano che le indennità e i compensi di cui al presente CCDI sono cumulabili solo per istituti diversi e non all'interno delle singole tipologie di indennità/compensi.

In particolare, si specifica che:

le indennità di cui alla lett. d) SONO cumulabili tra loro;

i compensi di cui alla lett. e) NON SONO cumulabili tra loro;

i compensi di cui alla lett. f) NON SONO cumulabili tra loro;

i compensi di cui alla lett. i) SONO UNICAMENTE cumulabili con le indennità di cui alla lettera f) e il valore economico complessivo delle due indennità non può superare l'importo massimo di € 1.800,00 per la Categoria B e di € 2.500,00 per le Categorie C e D.

Le Parti concordano, altresì, che con le competenze del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI saranno liquidati gli importi riferiti a:

- indennità di cui alle lettere d), e), f) ed i), comma 2 art. 17 CCNL 1.4.1999

Mentre, con le competenze del secondo mese successivo alla sottoscrizione del presente CCDI saranno liquidati gli importi riferiti a:

- Progetti finalizzati anno 2009 e anno 2010 di cui alla lett. n), comma 2 art. 17 CCNL 1.4.1999;
- Produttività anno 2010 di cui alla lett. a), comma 2 art. 17 CCNL 1.4.1999.

Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro e del blocco delle risorse per la contrattazione integrativa per gli anni 2011, 2012 e 2013 (D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122 del 29 luglio 2010)

Le parti, considerato che la ripartizione economica del Fondo Risorse Decentrate è coerente con i vicoli risultanti dal contratto nazionale;

Considerato, altresì, che il CCDI anno 2010 non comporta oneri non previsti rispetto a quanto indicato dalla disciplina contrattuale nazionale;

Preso atto che tutti gli istituti di cui all'art. 17 comma 2 lettere d), e), f) ed i) (riferibili all'organizzazione del lavoro dell'Ente) e i relativi finanziamenti corrispondono in pieno ai requisiti della contrattazione nazionale e sono certi, misurabili e verificabili;

Tenuto conto del blocco contrattuale per tre anni, dei tagli al salario accessorio e dell'incalzante inflazione economica, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto dei salari - verificata la consistenza economica del Fondo Risorse Decentrate e previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori- convengono di poter liquidare anche per gli anni 2011, 2012 e 2013, nelle more della formale ripartizione del Fondo e in base ai presenti criteri, con cadenza mensile, le competenze relative all'organizzazione del lavoro, riferibili all'art. 17 comma 2) lettere d), e), f) ed i).

Handwritten initials: MY, PZ

Handwritten signature and initials