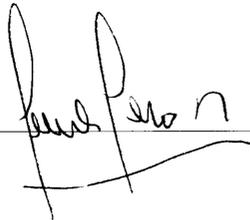


CAMERA DI COMMERCIO I. A. A. DI AVELLINO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2015-2017

In data 22 dicembre 2015, presso la Camera di Commercio I.A.A. di Avellino, previa autorizzazione alla sottoscrizione giusta deliberazione di Giunta in pari data, le parti di seguito indicate hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica 2015-2017.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Luca Perozzi, Segretario
Generale della Camera di Commercio di Avellino



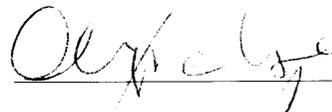
Per la delegazione di parte sindacale:

RSU

Rag.ra Cucciniello Pia



Rag.ra Olimpia de Cunzio



Rag. Bruno Pavarese



Dott.ssa Stella Spizuoco

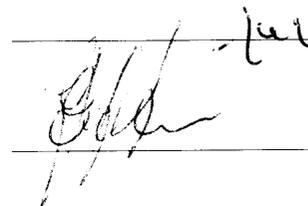


OO.SS. TERRITORIALI

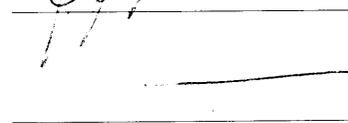
CGIL/FP/EE.LL.



CISL/FPS



UIL/FPL-SNALCC



CSA

CAMERA DI COMMERCIO I. A. A. DI AVELLINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2015-2017

PREMESSA E FINALITÀ

In applicazione dei Decreti Legislativi 30 marzo 2001 n.165 e 27 ottobre 2009 n.150 e ss.mm.ii. in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di commercio di Avellino tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nel decreto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di commercio di Avellino nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della *performance*.

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Camera di commercio di Avellino nonché – ove presente - al personale a tempo determinato, a quello comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
2. Il presente CCDI si riferisce al triennio 1.1.2015 – 31.12.2017 e disciplina gli istituti giuridici di cui ai successivi articoli.
3. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le disposizioni di cui agli accordi annuali che disciplinano l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme:

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Camera di Commercio I. A. A. di Avellino and the unions.

- informazione preventiva e/o successiva in materia di organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro;
 - consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche e di organizzazione degli uffici;
 - esame congiunto previa informazione e richiesta sindacale in tutte le materie rilevanti per la tutela della personalità del lavoratore.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 7 giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.
 3. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro.

Articolo 3

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, art. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse.
3. La quota prevalente delle risorse di cui al comma 2 è destinata prevalentemente alla performance individuale.
4. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, ossia le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate e previa formale ricognizione amministrativa certificata dall'Organo di controllo.

Articolo 4

Criteria di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Francesco...'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Pompeo'. On the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'M. J...' and another that looks like 'R...'.

di Avellino sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività/il miglioramento dei servizi/la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Detti compensi sono correlati sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
3. In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati, la ripartizione delle risorse assegnate è effettuata in primis tra le 4 categorie di personale in misura direttamente proporzionale alla somma degli stipendi tabellari percepiti dal personale di ciascuna categoria; quindi, il compenso è determinato ripartendo la somma assegnata a ciascuna categoria tra i dipendenti della stessa categoria in base alla valutazione individuale effettuata dal Segretario Generale, sulla scorta delle schede di valutazione della prestazione e dei risultati vigenti e tenendo conto dell'effettivo apporto di ciascun dipendente anche in termini di maggiore o minore presenza in servizio.
4. I criteri di valutazione dei dipendenti sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance.

Art. 5

Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità

Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali:

Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

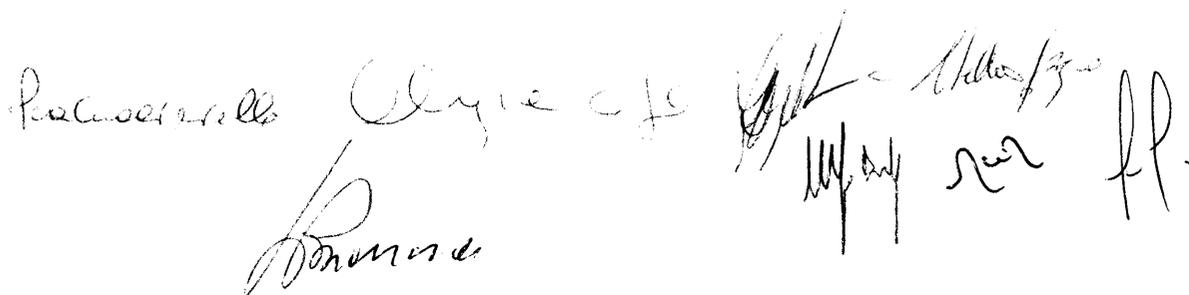
Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiata l'attività prestata dagli addetti ai servizi ausiliari a tempo pieno e senza orario di lavoro personalizzato, per il disagio derivante dalle circostanze di tempo e di luogo delle prestazioni tipiche richieste. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali ciascun dipendente è presente in servizio nell'importo di € 1,15 giornaliero.

Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 attività che comportano specifiche responsabilità

Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate :

- Responsabilità del controllo di gestione
- Responsabilità di Provveditore
- Responsabilità in materia di Attività ispettiva e di vigilanza nell'ambito della metrologia legale, ivi compresa la verifica dei diritti e proventi dovuti dai terzi
- Responsabilità dei procedimenti inerenti la Gestione delle sanzioni ex Legge n.689/1981
- Responsabilità del contenzioso dinanzi alla Commissione Tributaria



- Responsabilità della Segreteria della Commissione Provinciale Artigianato e Responsabilità della Segreteria nei procedimenti di Conciliazione/Mediazione
- Responsabilità di Referente Informatico e per gli adempimenti di cui al D.Lgs. 196/2003 sulla sicurezza dei sistemi informativi e delle reti nonché di amministratore di sistema della Camera
- Responsabilità di prima attuazione di procedimenti amministrativi di particolare complessità.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

La liquidazione delle indennità – al pari di quanto avviene per la retribuzione di posizione - dovrà avvenire nel rispetto del disposto di cui al comma 1 dell'art.71 del D.L.n.112/2008 come convertito in legge 6.8.2008 n.133; i risparmi costituiranno economie di bilancio.

Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali ciascun dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio di valori di cassa ed agli addetti alle casse istituite presso l'Ente.

Gli importi dell'indennità giornaliera, in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati, sono i seguenti:

- fino ad € 1.549,00: € 0,52 giornaliera
- da € 1.549,01 a € 2.582,00: € 1,03 giornaliera
- oltre € 2.582,00: € 1,55 giornaliera.

Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio. Le prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute vengono individuate in quelle svolte dai n.2 addetti alla conduzione degli autoveicoli camerali.

2. L'accordo annuale destina gli importi per finanziare gli istituti sopra menzionati.

Art. 6

Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di commercio di Avellino al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate e 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.

Receivatore

Alpardo

Primo

Stella

Pr.

3. La progressione economica è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione vigente.
4. I criteri per l'effettuazione della progressione economica orizzontale nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione; occorre, altresì, essere in servizio presso la Camera al 1° gennaio dell'anno di selezione e prestare servizio nello stesso anno per almeno 6 mesi ed 1 giorno.
 - l'attribuzione della progressione orizzontale avviene in base ad una graduatoria delle valutazioni effettuate dal Segretario Generale ed è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 24 (ventiquattro) punti su 30. E' in facoltà del dipendente, all'atto della firma della scheda di valutazione, di formulare eventuali osservazioni all'esito valutativo; a tal fine la scheda conterrà, prima dello spazio per la firma, un apposito spazio a ciò destinato. In caso di osservazioni è in facoltà del Segretario Generale di risentire il dipendente interessato prima di confermare o modificare il giudizio espresso.
 - In caso di parità di punteggio, la precedenza è determinata, nell'ordine, dalla maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, dal possesso di titolo di studio di grado più elevato;
 - la valutazione è annuale con attribuzione della progressione orizzontale dal 1° gennaio dell'anno a selezione;
 - l'attribuzione di una valutazione di performance individuale elevata per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Art. 7

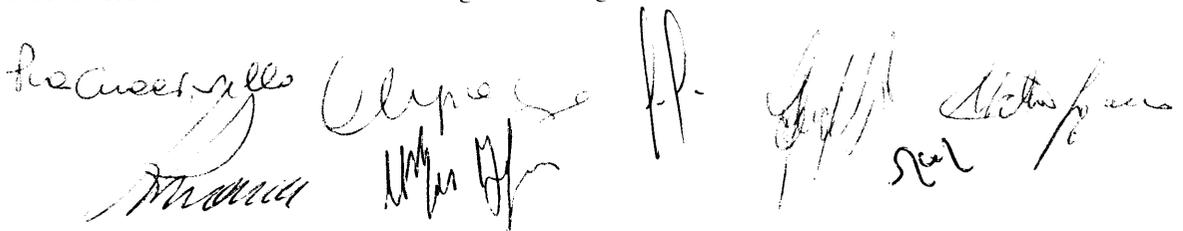
Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro

In applicazione dell'art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000, in presenza di telelavoro l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività potrà destinare un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale che svolge attività in telelavoro, secondo i criteri di cui agli art.4 e 5 sopra descritti.

Art. 8

Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.
3. 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 Avellino può 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. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs. n. 165/01.

Art. 9

Vincoli

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. 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 ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Con separato accordo annuale sarà stabilito l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale per ciascuno anno. Detto accordo unitamente al presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. L'accordo annuale ed il presente CCDI saranno pubblicati, in modo permanente, sul sito istituzionale della Camera di Commercio, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo; saranno altresì illustrati a tutti i dipendenti in un apposito incontro.
3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire

Alpino
Francesco *Giulio* *Antonio*
Maria *Luigi* *Franco*