



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE CCIAA BENEVENTO  
ANNO 2018**

Il giorno 18 dicembre 2018 alle ore 14:40, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Benevento, per la sottoscrizione dell'allegato testo di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

**CCIAA BENEVENTO – DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE NELLE PERSONE DI:**

Presidente: Dott. Luca Perozzi – Segretario Generale f.f.

Componente: Dott. Angelo Cionti – Dirigente Area II - «Economico – Finanziaria e Promozione»;

Componente: Rag. Adele Rossi – Responsabile della U.O. «Gestione Risorse Umane/UPD»

ASSENTE

**le ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL FP: Dott. Fulvio Ianiro delega prot. N. 14681/2018

CISL FPS: Sig. Mario Calabrese

UIL FPL: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

CSA: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**la RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

Dott.ssa Clementina Affinita

ASSENTE

Sig.ra Ginevra Albano

Dott.ssa Simonetta Clemente

Sig.ra Marialuisa Suppa

**Il Segretario verbalizzante:** dott.ssa Loredana Dente

## Premessa

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

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro **249.950,00**, come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse dall'organo statutario dell'ente, nella seduta del 15 novembre 2018.

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra).

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

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

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

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

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

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



INDICE

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

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

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

- Articolo 3** Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

**TITOLO III  
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Articolo 5** Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 6** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

**TITOLO IV  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

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

**TITOLO V  
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

- Articolo 8** Norma finale e transitoria

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Benevento e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

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

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

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

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

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

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

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

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

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

- |   |           |      |
|---|-----------|------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | almeno il | 35 % |
| b) premi correlati alla performance individuale   | almeno il | 45 % |
| c) indennità condizioni di lavoro                 | fino al   | 2 %  |
| d) compensi per specifiche responsabilità         | fino al   | 18 % |



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

In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri già definiti dal sistema di valutazione della performance dell'ente camerale.

In particolare per l'anno 2018 la valutazione individuale del personale avverrà mediante il ricorso a schede di valutazione, che vengono compilate dal Dirigente di riferimento.

Tali schede sono composte da due sezioni:

- Giudizio sintetico sulle prestazioni rese dal dipendente
- Analisi delle prestazioni.

Tale valutazione sarà in particolar modo incentrata sull'analisi dei risultati raggiunti dal singolo dipendente sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di Ente, così come definiti dal Piano della Performance 2018-2020, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/settore di appartenenza.

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. In esito alla verifica del raggiungimento dei risultati e alla compilazione delle schede di valutazione come sopra descritte, la ripartizione delle risorse avverrà tenendo conto del punteggio raggiunto nella scheda di valutazione; vi sarà una differenziazione a seconda della categoria giuridica di appartenenza.

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

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

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

### TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

#### Articolo 5 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- prestazioni che implicano il maneggio valori:
  - Euro 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento della prestazione qualora l'incasso giornaliero sia superiore a 10 euro e l'incasso mensile sia superiore a 200,00 ed inferiore €. 2.000,00;
  - Euro 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento della prestazione qualora l'incasso giornaliero sia superiore a 10 euro e l'incasso mensile sia superiore ad €. 2.000,00.

Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità.

#### Articolo 6 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccdi a valenza triennale, per il 2018 si attribuisce un'indennità per specifiche responsabilità ai Responsabili dei Servizi di cui alla determinazione n. 101/2018 per un importo massimo di €. 2.500,00 ed al Cassiere di cui alla determinazione segretariale n. 101/2018 per un importo massimo di 1.500,00.

### TITOLO IV SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

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

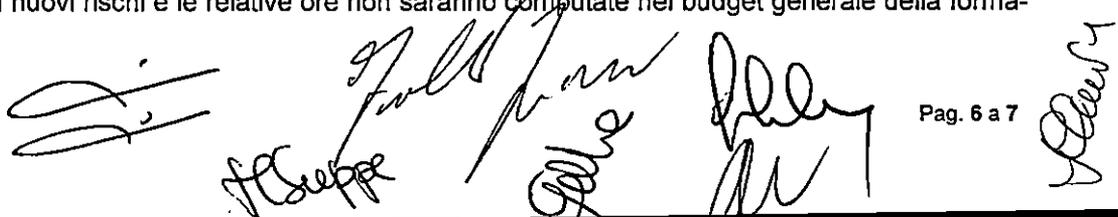
In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa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

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

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

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

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





**TITOLO V  
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

**Articolo 8 –Norma finale e transitoria**

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui all'ultimo contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-2021.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro il 15/04/2019.

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi, nonché all'approvazione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali da effettuarsi per l'annualità 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

**CCIAA BENEVENTO – DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE NELLE PERSONE DI:**

Presidente: Dott. Luca Perozzi – Segretario Generale f.f.

*[Handwritten signature of Luca Perozzi]*

Componente: Dott. Angelo Cionti – Dirigente Area II «Economico – Finanziaria e Promozione»

*[Handwritten signature of Angelo Cionti]*

Componente: Rag. Adele Rossi – Responsabile della U.O. «Gestione Risorse Umane/UPD»

ASSENTE

**le ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL FP: Dott. Fulvio Ianiro

*[Handwritten signature of Fulvio Ianiro]*

CISL FPS: Sig. Mario Calabrese

*[Handwritten signature of Mario Calabrese]*

UIL FPL: \_\_\_\_\_

CSA: \_\_\_\_\_

**la RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

Dott.ssa Clementina Affinita

ASSENTE

Sig.ra Ginevra Albano

*[Handwritten signature of Ginevra Albano]*

Dott.ssa Simonetta Clemente

*[Handwritten signature of Simonetta Clemente]*

Sig.ra Marialuisa Suppa

*[Handwritten signature of Marialuisa Suppa]*

**Il Segretario verbalizzante:** dott.ssa Loredana Dente

*[Handwritten signature of Loredana Dente]*



ALLEGATO A) CCI 2018		RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2018	
RISORSE DESTINATE CCI 2018		€	249.950,00
IMPIEGHI FISSI (non negoziabili)			
ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA		
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni precedenti delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati e differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	€	98.715,00
COMMA 1	quote indennità comparto indennità personale categorie A e B	€	11.680,00
RISORSE DISPONIBILI CCI 2018			
	differenza tra risorse destinate ed impieghi fissi(1)	€	139.555,00

*Prof. ...*  
*F. ...*  
*Auto*  
*...*  
*...*  
*...*