



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

Il giorno 24 giugno 2019 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 21.5.2018- Comparto Funzioni Locali- del personale non dirigente 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 BRINDISI nella persona del Segretario Generale f.f., Presidente della delegazione trattante, Dott. Angelo Raffaele Caforio

e

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

la **RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

- Rag. Antonella Landella
- Rag. Maria Cristina Luisi
- D.ssa Antonia Tarantino
- Sig. Romualdo Topputi

per le Organizzazioni Sindacali Territoriali

- D.ssa Rosa Palmieri (delegata) Rappresentante territoriale FP/ CGIL
- Sig.ra Bruna Torino (delegata) “ “ FP/CISL
- Rag. Ornella Lorusso (delegata) CSA
- Sig. Vincenzo Salzone (delegato) “ “ CSA



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- Comparto Funzioni Locali- 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 € **286.787,28**, secondo le quantificazioni espresse nella determinazione dirigenziale n. 235 del 14/12/2018.

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) 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;
- b) 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);
- c) 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);
- d) che il fondo risorse decentrate anno 2018 al netto degli importi necessari per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale che ne beneficia nonché le quote dell'indennità di comparto di cui lett. B) e c) dell'art.33 comma 4 del CCNL 22.1.2004 e degli oneri di riclassificazione (indennità ex III e IV qualifica) ammonta a complessivi € **117.258,94**.

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:

- a. 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;
- b. 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

6

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials.



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.

CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Anno 2018

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 degli incentivi correlati alla performance
- Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A
PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 8 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

ce

hL

BT del. O sah
sp M



TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 9 Norma finale e transitoria

6

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "lh", "D", "ST", "M. S.", and "M. S. S. S."

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 - Comparto Funzioni Locali-, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Brindisi e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, e per equità e omogeneità di gestione per evitare ogni tipo di discriminazione, con effetti diretti e medesima applicazione - seppur con risorse di bilancio - sul personale "somministrato") a tempo pieno o parziale.

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 assicurare 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.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

6

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



- b) 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;
- c) 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 66 %
b) premi correlati alla performance individuale	30. %
c) indennità condizioni di lavoro	fino all'1%
d) compensi per specifiche responsabilità	fino al 3 %
e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento: ¹	0 %

Eventuali economie rivenienti dalle voci c) e d) andranno a incrementare la voce a).

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

In attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione della performance e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018 vengono mantenuti i criteri definiti per l'anno 2017.

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, 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.

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

¹ L'istituto non potrà essere applicato per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 16 comma 7 del CCNL Comparto Funzioni locali del 21/05/2018.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large 'ce' on the left and several other illegible signatures on the right.

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;

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

A fronte di tale criterio definito dall'art. 69 comma 1 del CCNL 21/05/2018 - Comparto Funzioni Locali-le parti stabiliscono che:

1. ai sensi dell'art.69 comma 2, la misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
2. ai sensi dell'art. 69 comma 3, la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è definita nella misura del 48%.

Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.

ve

Re
ap
LH
D
SK
M
KOH



La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal ccnl per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

Eventuali ulteriori elementi saranno valutati in sede di prima applicazione dell'istituto nella tornata contrattuale 2019/2021 ai sensi dell'art. 16 comma 7 del CCNL Comparto Funzioni locali del 21/05/2018.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITA'

Articolo 6 - 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 l'esposizione a attività disagiate : disponibilità per interventi notturni e festivi pari ad € 1,84 giornalieri;
- prestazione che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute: attività di conduzione auto camerale pari a € 1,15 per giorno di effettivo svolgimento di esse;
- prestazioni che implicano il maneggio valori: € 1,03 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse.

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

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

Articolo 7 - 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 conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

le

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

