



CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

Contratto Integrativo Decentrato Triennio 2019-2021

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Cosenza, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Cosenza, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Cosenza secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione delle posizioni e risultato" coerenti
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

Nel frattempo la Camera di commercio di Cosenza, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Cosenza ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

Sotto il profilo normativo, inoltre, nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.





Nel frattempo questa Camera di commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare in questi mesi una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

REV.	01
FIRMA IPOTESI	DEL 03.06.2019
CERTIFICAZIONE COLLEGIO	VERBALE N. 7 DEL 7.06.2019
AUTORIZZAZIONE GIUNTA SOTTOSCRIZIONE	DGC N. 45 DEL 20.06.2019
FIRMA ACCORDO, ARAN, CNEL, PUBBLICAZIONE SUL SITO	05.07.2019





TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. 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 Cosenza qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato.
2. Si da atto che come da DGC n. 61 del 4.07.2017 è in corso il recupero SIFIP-RGS protocollo n. 3930 del 2.03.2016.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti, salvo proroga degli istituti fissi e ricorrenti.
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.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

Articolo 3 – Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è stimato quale asse portante per l'innovazione, la qualificazione e il cambiamento della Pubblica Amministrazione sia sotto l'aspetto partecipativo che formativo di tutto il personale dipendente, in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione e alle strategie dell'Organo di Governo e della Direzione Generale dell'Ente. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti
2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:
 - contribuire ad armonizzare nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, la realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 241/90 con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti, crescita sociale;
 - contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo;
 - assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;

Alw CA

11 2 D

3





- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali anche sul piano della collaborazione internazionale, la promozione di convegni e incontri sul lavoro pubblico.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Di ogni dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati, la cui predisposizione è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta di norma non oltre venti giorni dopo l'incontro precedente anche per posta elettronica.

TITOLO II

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

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

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.

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 OO.SS. e la R.S.U. dell'entità di tali risorse.

2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse 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.

3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde 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;

b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;

c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla disciplina generale definita dal ccnl;

Flu, Ct, 12, D, P, 4



d. 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 al tal fine, stabilite dal ccnl del 21.05.2018;

4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis
- d) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies comma 2;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- g) progressioni economiche per l'anno di riferimento finanziate con risorse stabili.

5. Per la durata del presente contratto le parti concordano di:

- non riconoscere indennità per specifiche responsabilità, dato l'organigramma che attribuisce una responsabilità diffusa tra il personale, ascrivibile alle categorie di appartenenza;
- non prevedere progressioni orizzontali e pertanto di non definire criteri relativi alle procedure per le progressioni orizzontali, stante le azioni di recupero in corso avviate dalla Camera in esecuzione degli accertamenti SIFIP;

Articolo 5 - Criteri di ripartizione per l'attribuzione dei premi legati alla performance

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cosenza sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 20.12.2018 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.

L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli 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 verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

Reli-

CA

12

5





6. 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.

7. 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, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

8. Dal 2019 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.

La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:

totale delle risorse Performance individuale/totale dipendenti = media procapite

La suddetta quota di premio è maggiorata del 30%

9. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 30% del totale dei dipendenti; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 30% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).

Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 90% del punteggio massimo.

In caso di parità di punteggio verrà data priorità nell'ordine:

- chi ha riportato il punteggio maggiore nella valutazione dei comportamenti nella scheda di valutazione;
- chi ha riportato un giudizio di andamento della prestazione in "miglioramento" rispetto alla precedente valutazione.

Alti
12
6



10. Individuato il personale a cui viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene distribuito tra il restante personale e definito in base al sistema di valutazione.

11. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

Articolo 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. 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.

2. 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 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 capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre 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/risultati individuali funzionali anche 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.

c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excurus professionale del dipendente (quali, a titolo esemplificativo, lavori svolti, progetti e/o iniziative di ente e/o di area partecipate, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, con compiti di supporto tecnico ovvero in rappresentanza dell'ente), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;

d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione, e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza.

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.

3. 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.

Flb *2* *12* *7*



4. 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.

5. Con apposite disposizioni di servizio sono disciplinate le fasi della procedura di cui al presente articolo.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 7 – Individuazione delle misure dell'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti.

1.L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e/o disagio e/o maneggio valori di cassa.

2.L'indennità è commisurata in giorni dell'effettivo svolgimento dell'attività entro valori minimi e massimi giornalieri da 1 euro a 10 euro. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

3.La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro resta confermata rispetto alla precedente contrattazione decentrata ed è la seguente:

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO			
Per dipendenti che svolgono solo attività disagiate per come individuate dal CDI	€ 1,29 AL GIORNO	(ex importo indennità disagio 1,29)	
Per dipendenti che svolgono attività disagiate e attività implicanti il maneggio valori per come individuate dal CDI	€ 1,81 al giorno	(somma ex importo indennità disagio euro 1,29 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 0,52 rapporti con il pubblico)	
Per dipendenti che svolgono attività disagiate il personale che dalla sede centrale è stato trasferito alla sede decentrata e attività implicanti il maneggio valori interno per come individuate dal CDI	€ 7,52 al giorno	(somma ex importo indennità disagio per il personale che dalla sede centrale è stato trasferito alla sede decentrata euro 7,00 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 0,52 rapporti con il pubblico)	
Per dipendenti che svolgono attività disagiate e attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa per come individuate dal CDI	€ 2,84 al giorno	(somma ex importo indennità disagio euro 1,29 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 1,55)	

Albi *CT 12* *8*



		per servizi di cassa)	
Per dipendenti che svolgono attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa per come individuate dal CDI	€ 1,55 al giorno	(ex importo indennità maneggio valori interno euro 1,55 per servizi di cassa)	
Per dipendenti che svolgono attività esposte a rischio e attività implicanti il maneggio valori per il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa per come individuate dal CDI	€ 2,70 al giorno	(somma ex importo indennità di rischio su base giornaliera euro 1,15 ed ex importo indennità maneggio valori interno euro 1,55 per servizi di cassa)	

4. 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.

5. L'individuazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal Dirigente, mentre la comunicazione delle giornate di effettivo svolgimento delle attività indicate è comunicata all'Ufficio Personale, dai Responsabili degli Uffici entro il 10 del mese successivo a quello di effettivo svolgimento, per consentirne la liquidazione.

Articolo 8 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018.

1. Il presente articolo disciplina l'indennità che compensa specifiche responsabilità con un importo fino ad un massimo di € 300 annui lordi ed è attribuito alle seguenti funzioni:

- responsabile URP;
- responsabile ufficio tributi;
- responsabilità ufficio protocollo per l'attività di archivistica informatico;

2. L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio.

3. Il Dirigente indica i nominativi ed i mesi di copertura della posizione di specifica responsabilità.

4. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Articolo 9 - Reperibilità (Art. 24 del CCNL 21.05.2018)

[Handwritten signatures and initials]



1. Per le aree di pronto intervento individuate dal Segretario generale può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Attualmente le aree di pronto intervento sono quelle sugli impianti camerali individuate con Ordine di servizio n.8/2016

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 10 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie .

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, SPECIFICI ISTITUTI

Articolo 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

2. 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.

3. 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.



4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

5. 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 dalla Camera di commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6. formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio 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.

7. 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.

Articolo 12- Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da gravi patologie. (es.: patologie oncologiche, altre patologie invalidanti, ecc.) per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 60%.

2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 13 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente te previste nel mese.

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri e definite nel disciplinare sull'orario di lavoro:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza
- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche



fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 16 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:

- funzionalità al servizio e all'utenza esterna
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà
- articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di adeguato andamento delle attività necessarie all'organizzazione.

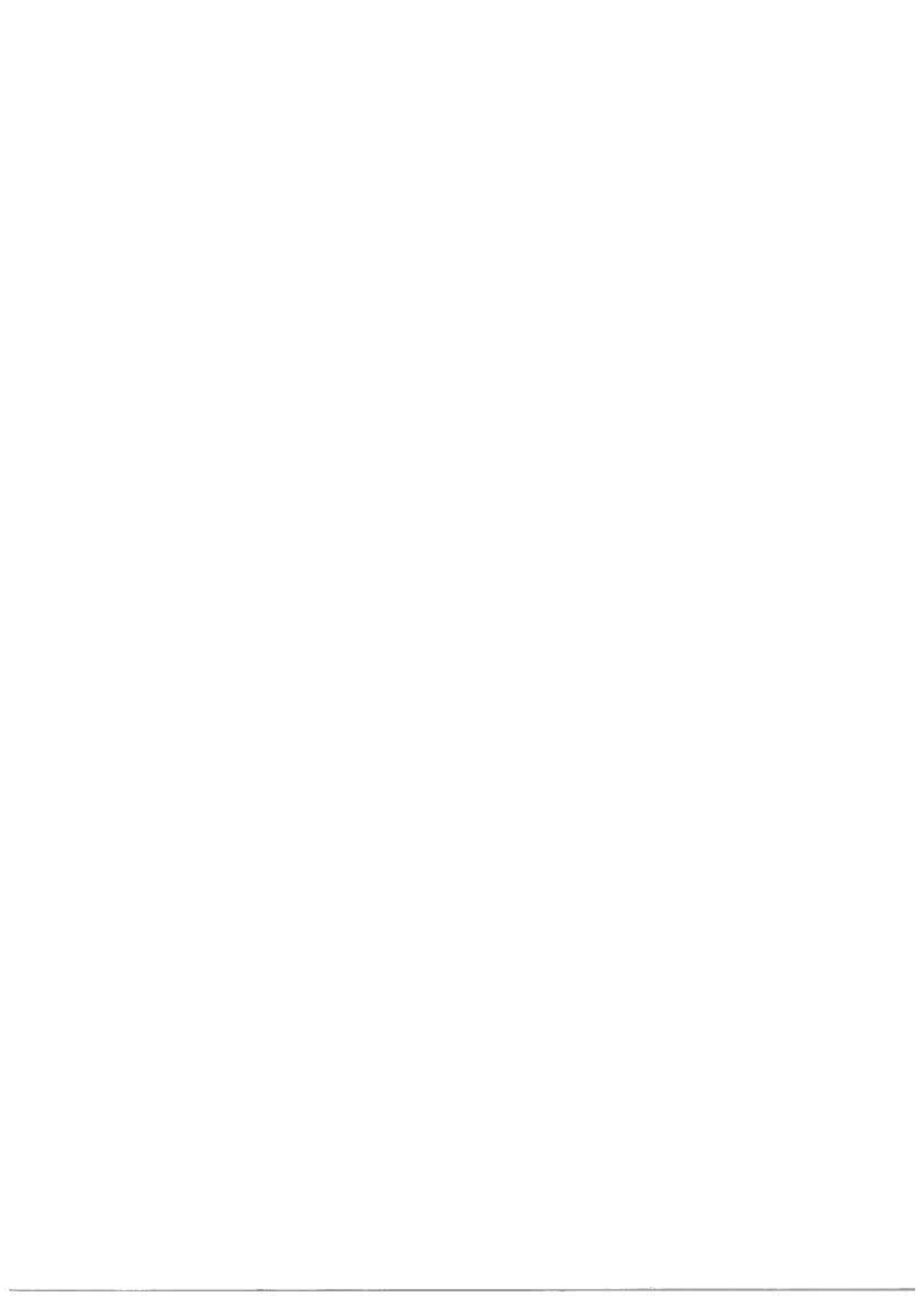
2. Con specifico riferimento all'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 si definisce quanto segue:

Ufficio Coinvolto	Livello	Limite massimo individuale
Ufficio tecnico interno	B7V	250 ore

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 17 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi





contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Articolo 18- Modalità di stipula dell'accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula del presente accordo sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Lo stesso sarà, pertanto, sottoposto, previa redazione della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi dell'art.40 D.Lgs 165/2001.

3. Successivamente e in caso di certificazione favorevole da parte del Collegio circa la presente ipotesi di accordo, la stessa sarà sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo.

4. Le risorse si intendono pertanto rese disponibili solo in seguito alla certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori.

5. Le parti concordano, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui ai commi 2 3 e 4; in caso di esito non favorevole di dette fasi, il Presidente della delegazione di parte pubblica procederà alla riapertura della trattativa, secondo le indicazioni ricevute.

6. L'accordo stipulato secondo le procedure di cui ai commi precedenti 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.

7. Lo stesso accordo sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, 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.

Letto, confermato, sottoscritto il 5.07.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

CISLFP

CGIL FP

UILFP

CF RSU

CJA Pelli





CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI – ANNO 2019

FONTI DI FINANZIAMENTO – RIEPILOGO FONDI 2017-2019

(Allegato n. alla Deliberazione di Giunta camerale n. del .2019)

	Preparato da: Ufficio 1 – Supporto agli Organi – Personale – Comunicazione e Relazioni istituzionali	Approvato con: Deliberazione di Giunta camerale n. del .2019
--	--	---

PPR *CD* *Al* *M* *Nov* *D* *W*

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

CCNL	Art. c. l.	Descr.	2017	2018	2019
RISORSE STABILI:					
	67 1	Unico importo consolidato 2017	273.113,67	273.113,67	273.113,67
	67 2 c	Ria e assegni ad personam quota a regime	-	6.010,94	6.010,94
Totale risorse stabili			273.113,67	279.124,61	279.124,61
RISORSE VARIABILI INCLUSE NEL LIMITE:					
	67 3 h	Integrazione 1,2% m.s. 1997	19.320,66	19.320,66	19.320,66
	67 3 i	Ris. obiet. ente anche manten. (ex art. 15 c. 5)	14.323,89	8.312,95	8.312,95
Totale risorse variabili incluse nel limite			33.644,55	27.633,61	27.633,61
Totale fondo soggetto al limite 2016			306.758,22	306.758,22	306.758,22
Decurtazioni art 23 c. 2 DLgs 75/2017			-	-	-
TOTALE FONDO SOGGETTO CERIFICAZIONE ART. 23 C. 2 DL 75/2017-LIMITE 2016 (€ 306.758,22)			306.758,22	306.758,22	306.758,22
RISORSE NON SOGGETTE ALLA VERIFICA DEL LIMITE					
	67 2 a	Incremento stabile 83,20 x unità di personale	-	-	4.243,20
	67 2 b	Ridet. per increm. stip. Ccnl	-	5.507,00	5.507,00
	67 3 a	Art 43 L.449/1997 - Entr. conto terzi o utenza o sponsor.	-	4.023,98	952,67
	67 3 a	50% Risorse PON Sisprint (serv in conto terzi)	-	21.285,00	8.127,00
	67 3 a	50% Risorse PON Excelisior (ser. in conto terzi)	-	-	7.250,00
	67 3 b	Art. 16, cc. 4-5 DL 98/2011 - Piani raz.ne spesa	54.839,13	10.125,25	20.445,11
	67 3 c	Spec. disp. legge - Compensi Istat	-	570,00	-
	67 3 d	Ria e assegni ad personam quota variabile	-	1.514,49	-
	67 3 e	Risparmi starordinario accertati a consuntivo	-	3.712,88	5.734,26
	68 1	Ris fisse non utilizzate fondi prec.	32.000,00	-	-
Totale risorse non soggette alla verifica del limite 2016			86.839,13	46.738,60	52.259,24
TOTALE fondo sottoposto a certificazione			393.597,35	353.496,82	359.017,46

NB: LE RISORSE VARIABILI SONO SOTTOPPOSTE A CONSUNTIVO E ALLE COMPETENTI CERTIFICAZIONI, PER CUI L'EFFETTIVA ENTITA' POTRA' ESSERE DETERMINATA SOLO A CONSUNTIVO, POTENDO QUINDI ESSERE MINORI DEGLI IMPORTI SOPRAESPOSTI.

P. All. CF 42

from



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

Fondo contrattazione integrativa personale non dirigente
– Anno 2019

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA
FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI – ANNO 2019
IPOTESI UTILIZZO

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

	<p>Preparato da: Ufficio 1 – Supporto agli Organi – Personale – Comunicazione e Relazioni istituzionali</p>	
--	---	--





IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLE SOMME DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE		
	Descrizione	Importo
	F.do Progressione economica orizz. (P.E.O.)	€ 141.000,00
	Indennità di comparto (fondo)	€ 20.000,00
	TOTALE uscite stabili	€ 161.000,00
	Descrizione	Importo
	Produttività	€ 186.817,46
	Indennità condizioni di lavoro	€ 8.000,00
	Indennità di reperibilità	€ 2.300,00
	Indennità specifiche responsabilità ufficio tributi e addetti URP e Archivisti informatici	€ 900,00
	TOTALE uscite variabili	€ 198.017,46
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE	€ 359.017,46

NB: LE RISORSE VARIABILI SONO SOTTOPOSTE A CONSUNTIVO E ALLE COMPETENTI CERTIFICAZIONI, PER CUI L'EFFETTIVA ENTITA' POTRA' ESSERE DETERMINATA SOLO A CONSUNTIVO, POTENDO QUINDI ESSERE MINORI DEGLI IMPORTI SOPRAESPOSTI.

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Erminia Giorno

Handwritten signatures and initials:
- A large signature in blue ink on the left.
- A signature in black ink in the middle.
- A signature in black ink on the right.
- The number "12" written in the center.
- The word "Falle" written at the bottom.

