



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CUNEO ANNO 2018

Premesso che:

- a) in data 4 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale della Camera di commercio di Cuneo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 dicembre 2018, ai sensi dell'art. 8 comma 6 e art. 40 bis del D.Lgs 165/2001, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con le disposizioni di legge e di contratto;
- c) La Giunta con deliberazione in data 21 dicembre 2018 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del ccdi.

Il giorno 27 dicembre 2018 alle ore 9 presso la sede della Camera di commercio di Cuneo, le parti negoziali composte da :

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Segretario Generale
in veste di Presidente della delegazione, dr. Marco Martini

Delegazione di parte sindacale:

R.S.U. , nelle persone di :

Organizzazioni sindacali territoriali:

FP/CGIL

CISL/FP

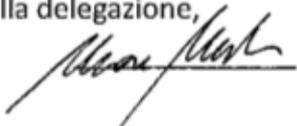
UIL/FPL

CSA Regioni Auton. Locali

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo concernente la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

Cuneo, 27 dicembre 2018

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Segretario Generale
in veste di presidente della delegazione,
dr. Marco Martini



Delegazione di parte sindacale:

R.S.U. , nelle persone di :

Organizzazioni sindacali territoriali:

FP/CGIL

CISL/FP

UIL/FPL

CSA Regioni Auton.Locali

ALLEGATO

RIPARTIZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE ANNO 2018

Ad integrazione di quanto contrattato (destinazione provvisoria) con accordo decentrato sottoscritto definitivamente il 24.5.2018, le parti stabiliscono la seguente destinazione delle risorse decentrate dei dipendenti per l'anno 2018:

FONDO DEFINITIVO 2018

La contrattazione decentrata, tenuto conto delle destinazioni già contrattate, come risultanti dalla successiva tabella, stabilisce di destinare tutto l'importo disponibile residuo sul 2018 a compensare la produttività, secondo i criteri del vigente sistema di valutazione della performance.

FONDO 2018 (€ 528.321,28 al netto del fondo posizioni organizzative pari a € 52.936,81)

TOTALE RISORSE FISSE (€ 354.302,10)	STANZIATO	SPEO O VINCOLATO <i>stima ipotizzata al 31.12.2018</i>
Progressioni economiche di categoria (a carico fondo)	238.000,00	200.112,00
incrementi dich.cong.n.14 ccnl 2002-05 e n.1 ccnl 2008-09	13.512,20	12.280,00
Incrementi art. 67 c.2 lett.b) ccnl 21.5.2018	9.054,70	8.520,00
Indennità di comparto (quota a carico del fondo)	50.000,00	36.970,00
Avanzo stanziamento per destinazioni fisse	43.735,20	
Totali	354.302,10	257.882,00
Avanzo destinazioni fisse		96.420,10

DESTINAZIONI VARIABILI:

1 – Specifiche responsabilità (art.7 CCNL 9.5.2006 e art.36 lett. i CCNL 22.1.2004) (comprese operazioni a premio) – <i>stima ipotizzata al 31.12.2018 (16.300 + 1.200)</i>	17.500,00
2 – Indennità di rischio autisti	720,00
totale	18.220,00

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal C.I. sottoposto a certificazione (257.882,00 + 18.220,00) **276.102,00**

TOTALE RISORSE VARIABILI (€ 174.019,18)	
TOTALE RISORSE PER DESTINAZIONI VARIABILI (174.019,18 + 96.420,10)	€ 270.439,29

Produttività / performance	€ 252.219,28
Progressioni economiche 2018	0

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 12 – 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 dei precedenti ccdi, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro il primo trimestre 2019.

Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 6 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità analoghe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017. L'applicazione della disciplina di cui all'articolo 6 del presente accordo potrà aver luogo a valere dal 2019 sulle base del prossimo ccdi.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dei vari istituti investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.

Il nuovo sistema di valutazione dovrà altresì garantire la rispondenza ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017.

Tutto l'importo disponibile residuo non attribuito alle progressioni economiche per l'anno 2018 sarà, come per gli anni precedenti, destinato alla remunerazione della produttività 2018.

TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO , SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 8 - Flessibilità orario di lavoro.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, si conferma l'applicazione sul tema come previsto dal contratto nazionale 2016-2018

Articolo 9 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario art. 38 ccnl 14.9.2000

Si conferma l'attuale elevazione oltre le 180 ore per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali entro il limite del 2% dell'organico (1 unità)

Articolo 10 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale art. 53 c.2 ccnl 21.5.2018

Si conferma l'incremento fino al 10% ulteriore rispetto al 25% ai sensi delle disposizioni contrattuali

Articolo 11 - Linee di indirizzo e 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 vigente 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 di sorveglianza sanitaria, predisposto 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 del servizio 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

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

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo CCDI a valenza triennale, si conferma il vigente sistema di valutazione in base al quale 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 e esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione rispondono 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 agli ambiti relativi a professionalità, competenze, capacità di relazione, attenzione alle esigenze di servizio, metodologie di lavoro ed esperienza acquisita.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

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

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

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

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 l'indennità in questione che in linea di principio non contrasta con i criteri del nuovo contratto (corrispondenza dell'indennità di rischio alle condizioni di lavoro effettivamente esercitate).

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.

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance

In ragione di quanto vigente presso questa amministrazione a seguito dei percorsi di definizione dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance formalizzati con deliberazione n. 264 in data 19.12.2011, in attesa di una ridefinizione complessiva del sistema di valutazione e dell'impianto della premialità correlata, nel 2018, vengono mantenuti i criteri definiti con la deliberazione di cui sopra.

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali già assegnati per l'anno stesso in sede di piano annuale e piano performance 2018. 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 adeguato riconoscimento economico a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato atteso e predefinito in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, risponde 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 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 Cuneo 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 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. 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.

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 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, confermati nell'atto di indirizzo approvato con del.n. 82 del 22.6.2018.

- 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;
- 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 una ripartizione che ne garantisca il rispetto.

CAMERA DI COMMERCIO DI CUNEO
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, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 8 Flessibilità orario di lavoro
- Articolo 9 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario art. 38 ccnl 14.9.2000
- Articolo 10 Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale art. 53 c.2 ccnl 21.5.2018
- Articolo 11 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 12 Norma finale e transitoria

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 finalizzate a sostenere, nell'annualità corrente (2018), 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 505.754,38 per i dipendenti e 52.936,81 per le posizioni organizzative come descritto nell'allegato, secondo le quantificazioni espresse dalla Giunta dell'ente, nella seduta del 16 novembre 2018 con del. n.134.

Per effetto dell'art. 67 c.2. lett. b) del CCNL 21.5.2018 e dichiar.cong. n. 14 CCNL 2002-05 e n. 1 CCNL 2008-09, il fondo dei dipendenti è incrementato con le risorse stabilite a livello nazionale pari a € 22.566,90. Di conseguenza il fondo totale dei dipendenti risulta pari a **€ 528.321,28** (al netto del fondo posizioni organizzative € 52.936,81).

Tale complessiva quantificazione tiene conto delle disposizioni finanziarie e delle norme contrattuali vigenti.

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 oggetto di revisione da parte del contratto nazionale 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 compatibile con l'esigenza di rendere edotto il personale tutto in tempo utile per la 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.