



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2013 - 2015

PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

La presente intesa costituisce l'adeguamento del contratto decentrato integrativo della CCIAA di Modena, sottoscritto in data 27 febbraio 2008, ai principi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

A seguito del citato decreto, particolare attenzione è stata riservata sulla materia delle relazioni sindacali e sui sistemi di valutazione per l'impatto sui trattamenti economici, con specifico riferimento al rapporto fra performance e prestazione di carattere organizzativa e individuale. Le relazioni sindacali sono, quindi, improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e trasparenza. La contrattazione in generale e la presente intesa in particolare, sono impostate per focalizzare l'attenzione sugli impatti riguardanti *"l'attribuzione di trattamenti economici"* anche in base a quanto definito dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

Con il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) le parti definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Modena finalizzati da un lato ad ottenere un alto livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e delle funzioni camerali nel loro complesso e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale per il miglioramento della produttività lavorativa, in continuità con quanto impostato negli anni passati.

[Handwritten signatures]



Articolo 1 Ambito di applicazione

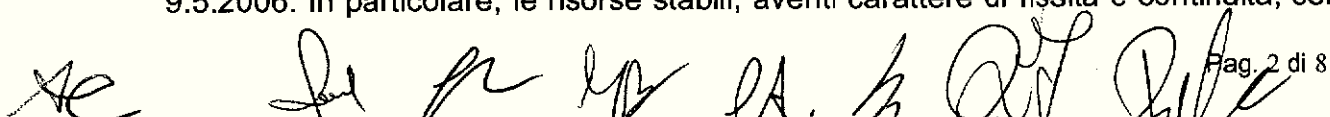
1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Modena.
2. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
3. Gli effetti del presente CCDI decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
4. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali collettive o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.

Articolo 2 Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano reciprocamente – nel rispetto dell'esercizio dei rispettivi ruoli – ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti CCNL e da presente CCDI.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante, concordandone la data, per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno sette giorni prima ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta.
Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.

Articolo 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di Commercio di Modena promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente e sono utilizzate per promuovere più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali. Le risorse finanziarie così costituite, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono





destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, dell'indennità di comparto e, qualora rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di Commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse, anche in misura non definitiva, entro la fine dell'anno di competenza.

3. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulla riassegnazione delle economie relative all'utilizzo del fondo dell'anno precedente. Le somme non spese nell'esercizio di riferimento, ossia le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate, e sono da destinarsi in sede di contrattazione.

Articolo 4

Criteria di ripartizione ed erogazione della produttività al personale non dirigente ex art. 17, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Modena sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati esclusivamente a seguito del processo di valutazione.
3. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" in coerenza con il Ciclo della performance.
4. In base al disposto dell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, i trattamenti economici accessori sono collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa relativa all'amministrazione nel suo complesso. Il compenso destinato a remunerare la performance del dipendente è correlato – sempre all'interno di un quadro di risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dall'Ente Camerale nel suo complesso – sia ai risultati ottenuti dalla specifica Area Organizzativa cui il dipendente è assegnato, sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
5. Annualmente, attraverso la scheda di valutazione individuale di ciascun dipendente compilata secondo i criteri esposti nel sistema di misurazione e valutazione, viene redatta una graduatoria; il punteggio massimo attribuibile in ciascuna scheda è pari a 100.



In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati in quattro fasce distinte:

PUNTEGGIO	da 70 a 100 punti	nessuna decurtazione del premio
PUNTEGGIO	da 50 a 69 punti	- 10% del premio
PUNTEGGIO	da 30 a 49 punti	- 20% del premio
PUNTEGGIO	fino a punti 29	non si eroga il premio

6. Per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente vengono applicati i seguenti parametri di calcolo, per tenere conto dell'apporto delle diverse categorie:

categoria	Parametro di categoria
A	100
B	110
B3	123
C	135
D	155
D3	199

7. In caso di assenze dal lavoro, superiori a 75 gg. lavorativi nell'arco dell'anno, l'eventuale valore teorico del premio incentivante preventivamente determinato deve essere decurtato in rapporto alle assenze, escludendo dal computo delle assenze i seguenti casi:
- a) Assenze per motivi di salute come conseguenza di terapie salvavita, per ricoveri ospedalieri correlati e conseguenti convalescenze.
 - b) Assenze per infortunio sul lavoro INAIL e malattia collegata.
 - c) Assenze per maternità obbligatoria.
8. Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno il premio incentivante viene erogato in proporzione al periodo lavorato.
9. Per il personale in regime di part-time l'importo previsto viene riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa.

Articolo 5

Determinazione e corresponsione ai lavoratori con contratto a tempo determinato e di fornitura di lavoro temporaneo dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività

1. In applicazione dell'art. 2, comma 6, del CCNL 14.9.2000, l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività destinerà un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale con contratto di somministrazione di lavoro a termine che partecipa a programmi o progetti di produttività, come segue: per considerare valido l'apporto al raggiungimento

[Handwritten signatures]



dell'obiettivo da parte del lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e con contratto di lavoro a tempo determinato, lo stesso deve essere stato presente in servizio nella Camera di Commercio di Modena nell'anno di riferimento per almeno 12 mesi e deve inoltre essere stato assegnato all'obiettivo dal Responsabile di Area che deve dichiarare il suo apporto effettivo al raggiungimento dell'obiettivo di cui trattasi.

Articolo 6

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

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

Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte personale appartenente alle categorie A, B e C

Per quanto attiene le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si precisa che rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate la seguente:

- al personale delle categorie A, B e C che, per ragioni d'ufficio, sia chiamato a svolgere la propria attività in giornata non lavorativa (sabato, domenica o festività infrasettimanali – con esclusione delle attività già diversamente remunerate, quali ad esempio le missioni) per un impegno complessivo superiore alle tre ore giornaliere, verrà corrisposta una indennità di disagio pari a € 40,00 lorde giornaliere e un buono pasto.

Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1.4.1999 attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C e del personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

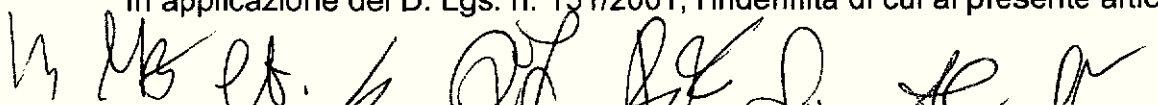
Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500,00 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle figure individuate sulla base della realtà organizzativa dell'Ente. La misura dell'indennità verrà individuata annualmente, con provvedimento del Segretario Generale.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

In applicazione del D. Lgs. n. 151/2001, l'indennità di cui al presente articolo non può

 Pag. 5 di 8



essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

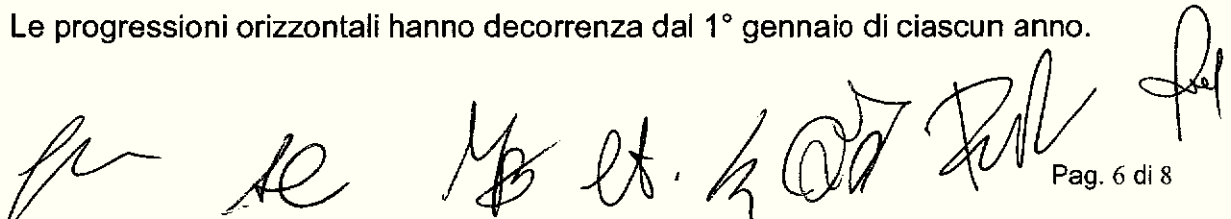
Art. 37 del CCNL 14.9.2000
indennità di rischio

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30,00 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio. L'erogazione di tale indennità avviene mensilmente.

Articolo 7

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

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Modena al fine di conseguire il miglioramento organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane.
Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito.
2. La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione siano inerenti i comportamenti professionali attesi.
3. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
 - il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolato in base alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione nell'anno precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
 - l'attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima ottenuta dall'applicazione del punto precedente;
 - a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
4. Le progressioni orizzontali hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.





Articolo 8

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

1. In applicazione dell'art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000, l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività destinerà un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale che svolge attività in telelavoro. Al momento tale tipologia contrattuale non è attivata.

Articolo 9

Servizi Pubblici Essenziali

1. I servizi pubblici essenziali forniti dalla Camera di Commercio di Modena sono quelli indicati nell'art. 2, comma 2, punti 14 e 20 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002. Tali servizi dovranno essere assicurati con il seguente personale:
Registro delle Imprese: n. 2 unità di cui una di Categoria C e una di Categoria D;
Certificazione Estera e Certificati e Visure: n. 1 unità;
Brevetti: n. 1 unità.
Inoltre per il servizio Personale/Contabilità, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, del versamento dei contributi previdenziali e del rispetto delle altre scadenze di legge, il servizio dovrà essere garantito solo nei casi di scioperi lunghi che comprendano i giorni fra il 5 e il 15 di ogni mese.
Si ritiene, infine, di dover assicurare la presenza di una unità di personale dei servizi ausiliari in quanto strumentali e di supporto ai servizi identificati.
2. Il personale da adibire ai servizi essenziali sarà scelto tra il personale interessato dal Segretario Generale, in ordine alfabetico e a rotazione, tenendo conto, ove possibile, delle esigenze dei singoli dipendenti.
3. La Camera di Commercio, inoltre, assicura nelle giornate di lunedì, come da calendario approvato annualmente dal Ministero dello Sviluppo Economico, il funzionamento della locale Borsa Merci. Tale servizio, pur non previsto espressamente tra quelli essenziali, per l'importanza che riveste per l'economia del territorio e rientrando tra i compiti istituzionali della CCIAA di Modena, viene equiparato ai servizi sopra indicati e subisce, di conseguenza, il medesimo trattamento con l'assegnazione di n. 1 unità.

Articolo 10

Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziata, eccezion fatta che per quanto attiene alle

 Pag. 7 di 8



modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.

2. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI la Camera di Commercio di Modena applicherà la legislazione vigente. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Articolo 11

Vincoli e interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Articolo 12

Disposizioni finali

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato della relazione illustrativa. Lo stesso CCDI 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 illustrativa, certificata dall'organo di controllo.
2. Il presente CCDI verrà messo a disposizione di tutti i dipendenti ed eventualmente illustrato in un apposito incontro, se ritenuto necessario. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

Modena, li 24 dicembre 2012



IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Stefano Bellei)

O.O.S.S. - R.S.U.
P. FPCCIL n. 612