

## CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI ALESSANDRIA, ANNO 2011.

Premesso che:

- a) in data 16 dicembre 2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Alessandria, anno 2011;
- b) la Giunta, con deliberazione n. 136 del 21 dicembre 2011, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

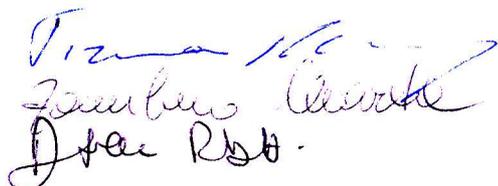
In data 22 dicembre 2011, presso la sede della Camera di Commercio di Alessandria ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente:

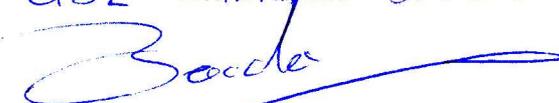
Dott. Severino Bruno FARA, Segretario Generale



**R.S.U.:**



**Organizzazioni sindacali territoriali:**

FP-CISL GIANFRANCO BAZZANO  


Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Alessandria per l'anno 2011.

**CAMERA DI COMMERCIO DI ALESSANDRIA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

2011

**INDICE**

- **Premessa**
- **Articolo 1 Campo di applicazione e durata**
- **Articolo 2 Risorse di cui agli artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004**
- **Articolo 3 Materie oggetto di contrattazione decentrata**
- **Articolo 4 Criteri di destinazione delle risorse**
- **Articolo 5 Risorse destinate all'erogazione del trattamento economico collegato alla performance**
- **Articolo 6 Indennità: fattispecie, criteri e valori**
- **Articolo 7 Interpretazione autentica**
- **Articolo 8 Disposizioni finali**

Three handwritten signatures in blue ink, appearing to be initials and a full name, located at the bottom right of the page.

## Premessa

La presente intesa rappresenta un momento particolarmente importante poiché viene sottoscritta dopo la pubblicazione del decreto legislativo 150/2009. In particolare essa ha focalizzato la propria attenzione 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 e sull'eventuale trattamento retributivo variabile collegato alla "produttività" e alla "retribuzione di risultato".

La presente intesa vuole assicurare inoltre adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Alessandria, continuando a incentivare l'impegno e la qualità della prestazione.

L'evoluzione in atto rappresenta anche e comunque un momento di continuità con quanto impostato negli anni passati — in particolare dal 2002 in avanti — soprattutto in considerazione degli importanti passi effettuati dalla Camera di Commercio di Alessandria che già da tempo ha introdotto modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione delle specifiche responsabilità. Tutto ciò per garantire sia coerenza con l'impostazione di modelli organizzativi orientati alla flessibilità e alla velocità d'azione, sia adeguate risposte alle esigenze di un'amministrazione pubblica moderna ed efficiente sia alle esigenze dell'utenza camerale e al mondo dello sviluppo economico e delle imprese del territorio della provincia alessandrina.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, anche con le novità introdotte dalla riforma in atto e con quanto definito dal Documento programmatico del personale della Camera di Commercio di Alessandria — costituiscono un tema di assoluto rilievo pur garantendo l'autonomia e le prerogative della dirigenza nell'ambito della gestione dell'organizzazione e dei processi di gestione e di valutazione delle risorse umane.

Le relazioni sindacali sono, quindi, improntate — in continuità con il recente passato — sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla 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. 165/2001.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego: si fa riferimento, ad esempio, alle limitazioni alla contrattazione nazionale al momento previsto per il triennio 2011-2013 e alla delicata fase di coordinamento fra quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, dal processo di riforma della pubblica amministrazione, dalle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni e all'intervento sulle risorse decentrate per il triennio 2011-2013 e dal processo di accorpamento dei comparti della contrattazione.

Particolare rilievo riveste inoltre la posizione delle Camere di Commercio che, nella loro veste di autonomie funzionali ulteriormente rafforzata dalla recente riforma della legge 580/93, fanno parte del comparto Regioni e autonomie locali ma non sono enti locali in senso stretto, con la conseguente necessità, di individuare — volta per volta — modalità e applicazione delle varie norme. Proprio a tal fine sono stati stipulati da Unioncamere un protocollo d'intesa con il Ministero per la Pubblica amministrazione e una convenzione con la Civit. Quest'ultima, tra l'altro, ha già dato i primi chiarimenti in merito all'applicazione di alcune disposizioni.

L'intesa fa riferimento all'anno 2011 e seguenti (fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente



intesa): con l'andata a regime delle novità introdotte nel sistema di valutazione dell'Ente che tiene conto dei criteri generali della riforma in atto e di quanto già presente nello stesso sistema di valutazione e, quindi, per quanto concerne i criteri generali relativi ai trattamenti economici accessori collegati alla prestazione individuale, alla performance organizzativa con riferimento alla Camera di Commercio di Alessandria nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa si articola così come definito dal regolamento in materia di organizzazione e dai sistemi di valutazione dell'ente.

L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale tutte le materie oggetto di contrattazione e con la consapevolezza delle prerogative che spettano alla contrattazione e alla dirigenza nell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, cursive letters and numbers, possibly representing initials and a date or name.

**Articolo 1**  
**Campo di applicazione e durata**

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

**Articolo 2**  
**Risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004**

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

**Articolo 3**  
**Materie oggetto di contrattazione decentrata**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono le seguenti:

1. Criteri di destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità
3. Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri generali per l'applicazione della premialità
5. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo

**Articolo 4**  
**Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

Le risorse decentrate di cui all'art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, stabilite dalla Camera di commercio di Alessandria e disponibili per la contrattazione decentrata vengono ripartite e destinate per l'anno 2011, in applicazione dei criteri già individuati dalla contrattazione decentrata del 7 giugno 2005 e s.m.i., che si confermano in quanto rispondenti anche alle ultime novità normative intervenute.

In base ai suddetti criteri, le risorse decentrate vengono utilizzate in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto e al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- riconoscere selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. 150/2009, progressioni economiche, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso



in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno - nel rispetto dei criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nel contratto decentrato integrativo sottoscritto il 7/06/2005. A partire dall'anno 2011 e per quelli seguenti, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, non sono destinate risorse decentrate a tale scopo, sino all'introduzione di novità normative in materia.

- mantenere la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati.
- erogare le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità.

### **Articolo 5**

#### **Risorse destinate all'erogazione del trattamento economico collegato alla performance**

Per l'anno 2011 l'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Ai fini della valutazione della performance individuale sono utilizzati i seguenti indicatori e pesi:

- capacità nello svolgimento del proprio lavoro, correttezza nel "modus operandi", precisione e rispetto dei tempi, raggiungimento degli obiettivi: 20
- grado e senso di responsabilità: 20
- capacità di adattamento, flessibilità e disponibilità: 40
- valutazione espressa tenuto conto del giudizio formulato dal coordinatore di struttura: 20

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. Il Segretario Generale, d'intesa con i Dirigenti ed i Responsabili delle Unità interessate, definirà il contenuto specifico dei progetti, nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili delle Unità competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

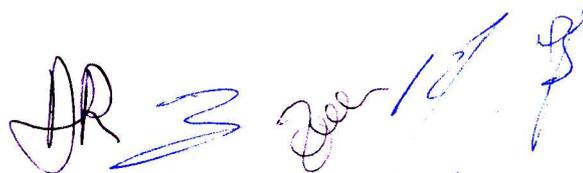
A decorrere dall'anno 2012 il processo di adeguamento alla riforma di cui al D.Lgs. 150/2009 porterà all'applicazione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. Il sistema a regime rappresenterà l'insieme, coerente ed esaustivo delle metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la valutazione della performance.

### **Articolo 6**

#### **Indennità: fattispecie, criteri, valori**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono individuate le seguenti tipologie:



- responsabilità di procedimenti di Unità di nuova istituzione o riorganizzazione di quelle già esistenti: valore annuo lordo per dodici mensilità € 1.200,00
- responsabilità di procedimenti di Unità: valore annuo lordo per dodici mensilità € 1.320,00.

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale del Segretario Generale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo il valore riportato in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate.

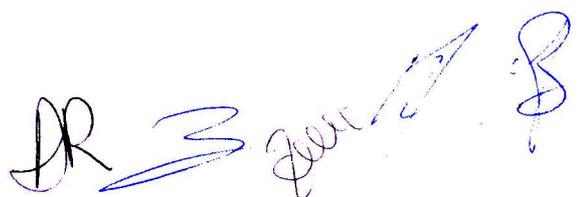
#### **Articolo 7 Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

#### **Articolo 8 Disposizioni finali**

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.

Handwritten signatures in blue ink, including the initials 'DR' and a stylized signature.