



**CONTRATTO  
COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
PERSONALE NON  
DIRIGENTE**

**TRIENNIO 2012/2014  
BIENNIO ECONOMICO  
2012/2013**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione, rilasciata dalla Giunta camerale con deliberazione n. 89 del 27 maggio 2013, dell'ipotesi di accordo raggiunto nella riunione del 16 maggio 2013, si sottoscrive il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2012/2014 – biennio economico 2012/2013.

**Per l'AMMINISTRAZIONE**

- Dott. MARCO BONAT  
Presidente della Delegazione trattante

**Per la R.S.U.**

- Sig. Angelo Beltrama
- Ing. Angelo Mariani
- Rag. Barbara Motti
- Sig. Vincenzo Tacelli

**Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

C.G.I.L./F.P. – Sig. Tito Giacomelli

NON SOTTOSCRIVE

C.I.S.L./F.P.S. – Sig. Rino Calviello

NON SOTTOSCRIVE

UIL/F.P.L. - Sig. Luigi Mescia

Luigi Mescia

Sondrio, 13/06/2013



## **Art. 1**

### **Materie - Ambito di applicazione – Vigenza**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) :
  - a. regola le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa dagli articoli 4.2 lettera a) e 5.1 del CCNL del 1 aprile 1999, come sostituito dall'art. 4.1 del CCNL del 22 gennaio 2004 ed a seguito dell'introduzione del D.Lgs. 150/2009;
  - b. si applica al personale non dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Sondrio;
  - c. ha validità triennale per la parte normativa e biennale per la parte economica, salvo diversa decorrenza espressamente indicata e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), nel periodo di validità indicato al punto precedente, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

## **Art. 2**

### **Risorse**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi della vigente normativa contrattuale.
2. Le risorse stabili, aventi carattere di certezza, continuità e stabilità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e 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..
3. 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, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i., al netto degli impieghi destinati al finanziamento degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate.



4. Il Fondo per le risorse decentrate ("Fondo") è determinato dall'Amministrazione applicando i criteri previsti dai vigenti CCNL per il personale del Comparto "Regioni-Autonomie Locali".

Il Fondo ammonta a :

- € 150.103,81.=, per il 2012;
- € 150.794,42.=, per il 2013; la determinazione del fondo 2013 deve intendersi suscettibile di possibili variazioni, a seguito del reimpiego delle economie sul Fondo 2012 o riduzione proporzionale alla diminuzione del personale in servizio.

### Art. 3

#### Ripartizione delle risorse

1. Le risorse disponibili, indicate al precedente articolo 2.4, al netto delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali ed alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., sono destinate al finanziamento dei diversi istituti contrattuali, nel rispetto dei criteri e delle modalità di seguito indicate.
2. Per il 2012 e 2013:
  - non sono assegnate risorse al finanziamento delle progressioni orizzontali, ulteriori a quelle già determinate nei precedenti ccdi e quantificate in € 45.100,00.=, al netto degli oneri già attribuiti al personale cessato;
  - sono assegnate al finanziamento della retribuzione delle Posizioni Organizzative risorse pari agli oneri connessi alle posizioni istituite, quantificati in € 35.562,50.= ed assegnate nell'anno;
  - sono assegnate per indennità disagio e per specifiche responsabilità le risorse necessarie agli oneri relativi alle seguenti casistiche :
    - presidio della sede camerale per particolari esigenze straordinarie ed imprevedibili, per un importo complessivo pari a € 360,00.=;
    - indennità disagio per attività svolta presso la sede decentrata, per un importo complessivo di € 4.500,00.=,
    - indennità di responsabilità per Funzionari Responsabili di Unità Operativa e per altri incarichi di particolare complessità, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, per un importo complessivo pari ad € 15.500,00.= per il 2012, cui si aggiungono € 1.800,00.= per il 2013;
    - indennità per funzioni diverse di responsabilità svolte da personale di categoria C, per un importo complessivo pari a € 500,00.=;
  - le risorse residue sono destinate a compensi per la remunerazione della performance individuale o di team.

Blaa



## Articolo 4 Criteri di determinazione dei compensi

1. La misurazione e la valutazione della performance viene effettuata secondo quanto previsto dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio di Sondrio”, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 134 del 19 dicembre 2011.

### 2. Posizioni Organizzative

La retribuzione di risultato è assegnata al personale che assolva ai seguenti requisiti minimi :

- accertamento del pieno raggiungimento di obiettivi “aziendali”, comuni a tutto il personale, determinati annualmente;
- raggiungimento degli obiettivi individuali, in misura non inferiore al 60%;
- raggiungimento di un livello di valutazione delle capacità e competenze professionali non inferiore a 3,5 (sulla scala di 5).

La retribuzione di risultato è liquidata, al termine del processo di valutazione, rapportando la Performance Individuale (PI) alla performance teorica, entro i margini di variabilità di seguito indicati:

- PI superiore all’80% della performance massima teorica: la retribuzione è liquidata per intero;
- PI inferiore alla soglia del 60% della performance massima teorica: la retribuzione di risultato non viene liquidata.

### 3. Titolari di indennità

- Indennità di disagio: l’indennità viene liquidata mensilmente.
- Indennità di responsabilità: l’indennità assegnata ai Responsabili di Unità Operativa ed ai funzionari assegnatari di particolari responsabilità, è liquidata secondo le seguenti modalità:
  - 2012: ratei mensili;
  - 2013: a fine anno, in unica soluzione, al termine del processo di valutazione, considerando la Performance Individuale rispetto alla Performance Individuale Media (punteggio finale scheda di valutazione della performance), tenuto conto di un obiettivo di incremento della medesima (escluse le Posizioni Organizzative).
- Altre indennità: tali indennità sono liquidate a fine anno, al termine del processo di valutazione, tenuto conto delle prestazioni effettivamente rese, al personale incaricato che ha riportato un livello di valutazione delle competenze professionali non inferiore al 60% della media aziendale (escluse le Posizioni Organizzative).



#### 4. Performance individuale o di team

Le somme a disposizione per l'erogazione dei compensi collegati alla performance sono determinate in rapporto al livello della Performance Individuale Media (PIM= media dei punteggi finali individuali risultanti dalle schede di valutazione della performance), entro i margini di variabilità di seguito indicati:

- PIM pari o superiore al 75% del livello massimo teorico: viene utilizzato il 100% delle risorse disponibili;
- PIM inferiore al 55% del livello massimo teorico: viene utilizzato il 60% delle risorse disponibili.

Al termine del processo di misurazione e valutazione della performance, l'Amministrazione rende noti i dati relativi alla Performance Individuale Media e, quindi, al livello di utilizzo delle risorse disponibili.

Gli obiettivi, individuali o di team, sono assegnati ai dipendenti che nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi "standard aziendali".

Per la liquidazione dei compensi si seguono le seguenti procedure.

I compensi di produttività sono assegnati ai dipendenti che soddisfano i seguenti requisiti:

- raggiungimento degli obiettivi aziendali dell'anno di riferimento (standard aziendali);
- realizzazione degli obiettivi annuali assegnati: pari o superiore al 60%;
- valutazione delle competenze professionali : punteggio pari o superiore a 2,5 su 5 (standard aziendale);
- effettuazione di non più di 90 giorni di assenza. Il Dirigente decide in merito all'ammissione del dipendente che ha effettuato un numero maggiore di assenze, tenuto conto della specificità degli obiettivi assegnati al dipendente medesimo.

Limitatamente all'anno 2012 ai fini del calcolo del compenso individuale ai punteggi ottenuti dai dipendenti collocati sopra la performance individuale media (PIM) viene applicata una maggiorazione pari al 15%.

Tutti i dipendenti, in ogni caso, sono soggetti alla valutazione delle capacità e competenze professionali, individuate dal Segretario Generale.

Ciascuna capacità e competenza professionale viene auto-valutata dal dipendente. Il punteggio riportato viene validato e/o modificato dal Dirigente, su proposta del Responsabile di Area.

Blu



Ai dipendenti ai quali non sono stati assegnati obiettivi di attività qualora ottengano una valutazione della prestazione professionale non inferiore a 2,5 (su 5) e raggiungano gli obiettivi "aziendali", viene riconosciuto un bonus non superiore al 30% del compenso medio aziendale.

A partire dall'anno 2013 ai fini della determinazione del compenso individuale, al termine del processo di valutazione, il punteggio assegnato ai dipendenti viene corretto con applicazione di un coefficiente diversificato, compreso da un massimo di 1,25 ed un minimo di 0,25.

#### **Art. 5**

#### **Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione orizzontale**

Le parti si impegnano a rivalutare il sistema delle progressioni orizzontali a seguito della stipulazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale in coerenza con la cessazione dei limiti previsti dal citato D.L. 78/2010.

#### **Art. 6**

#### **Vincoli e interpretazione autentica**

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti da norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile (art. 40 comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001).

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.

#### **Art. 7**

#### **Adeguamenti normativi e contrattuali**

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali 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.



### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che al personale in regime di part time, con prestazione lavorativa inferiore al 70%, il compenso di produttività sarà corrisposto proporzionalmente.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a contrattare la destinazione del fondo per il finanziamento delle posizioni organizzative per l'anno 2014 nell'importo pari a quello stabilito per l'anno 2012.

*[Handwritten signatures]*



## RIPARTO FONDO "RISORSE DECENTRATE" ANNO 2012

<b>Art. 17 – CCNL 1998/2001:</b>	
<b>Art. 17 comma 2 lettera b) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5	€ 42.678,22
<b>Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005:</b> Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 16.665,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera c) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999	€ 35.562,50
<b>Art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate: disagio sede € 360,00 disagio sede decentrata € 4.500,00	€ 4.860,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità e incarichi	€ 16.000,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1998/2001:</b> Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 34.338,09
<b>TOTALE ANNO 2012</b>	<b>€ 150.103,81</b>





### RIPARTO FONDO "RISORSE DECENTRATE" ANNO 2013

<b>Art. 17 - CCNL 1998/2001:</b>	
<b>Art. 17 comma 2 lettera b) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5	€ 42.678,22
<b>Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005:</b> Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 16.665,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera c) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999	€ 26.625,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate: disagio sede € 360,00 disagio sede decentrata € 4.500,00	€ 4.860,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1998/2001:</b> Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità e incarichi	€ 17.800,00
<b>Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1998/2001:</b> Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 42.166,20
<b>TOTALE ANNO 2013</b>	<b>€ 150.794,42</b>

Bu

Lu

Me

## NOTA A VERBALE

Le COSS, FP CGIL e CISL FP, in relazione all'art. 4 comma 3 del CCDI 2012/2014 Biennio economico 2012/2013, ribadiscono l'assoluta illegittimità delle modalità di applicazione della normativa contrattuale riguardante l'indennità di responsabilità attivate dall'Amministrazione.

È l'art. 17 CCNL 14/1999 comma 2 lettera D) che cita: "..... La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.....".

Per quanto sopra, l'indennità annua per particolari responsabilità non deve essere collegata al processo di valutazione finale della performance.

L'indennità di responsabilità è un istituto contrattuale atto a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale che non risulti incaricato di posizioni organizzative. La valutazione annuale deve limitarsi alla verifica dell'effettivo svolgimento di tali funzioni, con la conseguenza che un'eventuale valutazione negativa sull'operato del dipendente comporterà la decadenza dall'incarico stesso a partire dall'anno successivo.

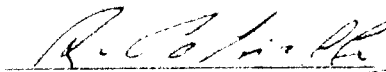
Pertanto, in nessun caso dovrà essere ridotto l'importo collegato alla posizione di responsabilità nell'anno di riferimento.

Si conferma quindi, per le ragioni su esposte, **limitatamente** alle modalità di applicazione della normativa contrattuale riguardante l'indennità di responsabilità attivate dall'Amministrazione, di cui all'art. 4 comma 3 del CCDI 2012/2014 biennio economico 2012/2013, il diniego alla sottoscrizione dell'accordo e si preannunciano le opportune iniziative al fine di verificarne la corretta applicazione.

Sondrio, 12 giugno 2013

### Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP Rino Calviello



FP CGIL Tito Giacomelli

