



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2011

A seguito dell'autorizzazione concessa con delibera della Giunta camerale n.26 del 09/02/2012 – previo controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuato dal Collegio dei revisori dei conti in data 17.01.2012– si sottoscrive il seguente contratto integrativo decentrato, concordato in data 23/12/2011, tra:

Delegazione di parte pubblica

Dirigenti:

dr. Francesco De Giorgio, Segretario generale f.f.

Presidente

dr.ssa Claudia Sanesi, vice Segretario generale

Componente

Delegazione di parte sindacale

Avv. Pietro Mancarelli

componente R.S.U.

Dr. Francesco Maraglino

componente R.S.U.

Sig. Salvatore Lauria

componente R.S.U.

Rag. Pietro Diala

componente R.S.U.

Sig. Diego Murri

Segreteria territoriale CISL

Sig. Michele Laforteza

Segreteria territoriale UIL

Risultano assenti il rappresentante della Segreteria territoriale CSA ed il rappresentante della Segreteria territoriale CGIL.

Premessa

Obiettivo del presente accordo è dare completamento, per l'anno 2011, all'allocazione delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

E' doveroso premettere che l'impegno di tutto il personale camerale (incaricati di posizione organizzativa e funzionari) volto al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi e riduzione delle spese, definiti con delibera del Consiglio camerale n.8 del 17.12.2010 avente ad oggetto "Art.5 D.P.R. 2 novembre 2005, n.254, recante 'Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio. Relazione previsionale e programmatica 2011" deve essere, anche quest'anno come quello precedente, inquadrato nello scenario delineato dal D.L. 25.6.2008, n.112, convertito in legge 6.8.2008, n.133 in tema di "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria".

Il tutto s'inquadra nella confermata volontà dell'Amministrazione camerale di investire, anche per il 2011, in processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ma non collegati ad



incremento della dotazione organica (anche in conseguenza dei forti vincoli posti in tal senso dalle ultime leggi finanziarie).

Si evidenzia, inoltre, che il presente accordo ha dovuto necessariamente tener conto delle novità legislative introdotte dal D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010. In particolare l'art.9, comma 2 bis, del citato D.L. n.78/2010 impone che *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 (così come da ultimo rideterminato il 05.07.2011) ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*.

Alla luce di tale disposizione - considerato che per il 2010 l'ammontare del fondo è stato di €.294.067,62 - applicando un calcolo rigidamente proporzionale come prescritto dalla citata disposizione normativa (confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno 2011 - 33 dipendenti rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 - 35 dipendenti), si arriva a determinare che in sede di contrattazione 2011 non possono essere attribuite risorse per un ammontare superiore a €.277.263,76.

Si precisa, poi, che in sede di definizione degli impieghi della consistenza del fondo si è dovuto necessariamente tener conto della previsione normativa ex art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010 che prevede che *"Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14. "*

Altra novità di cui si è tenuto conto è stata quella introdotta per il triennio 2011-2013 dall'art.9, comma 21, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010 per le progressioni di carriera: per il personale contrattualizzato, le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 avranno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici; gli effetti economici si potranno avere solo a partire dal 2014.

Dal punto di vista economico, anche per la definizione degli importi del Fondo 2011, la Camera di commercio ha confermato risorse pari a €. 13.000,00 nell'ambito delle stabili e a €. 30.978,12 nell'ambito delle variabili, ai sensi dell'art.15, comma 5, del CCNL 01.04.1999; tale ultimo importo è stato ulteriormente incrementato - così come per l'anno 2010 - dell'importo di €.20.996,04 a norma dell'art.15 co.5 del CCNL 01/04/1999 (attivazione nuovi servizi o riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti non collegati ad incremento della dotazione organica) (delibera di Giunta n.124 del 27.6.2011).

2



E' parimenti doveroso precisare, sotto altro profilo, che la Camera di commercio - stante la rigidità del proprio bilancio - ha perseguito costantemente e da oltre un decennio un'azione volta al contenimento dei costi di gestione.

Restano confermati, laddove non integrati dal presente accordo, tutti gli istituti già regolamentati dal CCDI 6.7.2001 e 6.12.2004, e non aventi incidenza sull'utilizzo delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2011.

ART.1
AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI
APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalla Camera di commercio di Taranto e concerne il periodo **1 gennaio 2011– 31 dicembre 2011**, relativamente alla sola parte economica.

Le parti, nel prendere atto del disposto del comma 4 dell'art.4 del CCNL 2002-2005, concordano nel ritenere non opportuna la previsione di ulteriori organismi paritari di monitoraggio, attese le limitate dimensioni dell'Ente in termini di dotazione organica, e constatato che tali funzioni risultano comunque sovrapponibili alle competenze delle rappresentanze sindacali interne, consentendo il confluire della materia di cui al citato art.4, comma 4, nel previgente sistema delle relazioni sindacali e delle relative procedure, riservandosi di definire la materia in altra occasione.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. Le parti concordano che è possibile modificare il presente contratto decentrato integrativo con il consenso unanime di tutte le parti firmatarie.

ART.2
RELAZIONI SINDACALI

Si conferma integralmente il sistema di relazioni sindacali già previsto dal CCNL dell'1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni nonché dal contratto integrativo decentrato sottoscritto il 28.06.2001.

ART.3
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti - ricordato come condiviso nell'accordo del 12.01.2011 che l'Ente camerale può assegnare fino a n.5 posizioni organizzative - definiscono nel minore importo pari a complessivi **€.53.448,00**, per n.4 posizioni effettivamente attribuite per l'anno 2011, il fondo delle risorse decentrate stabili destinate alla remunerazione delle stesse.



ART. 4
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E DELLE RISORSE VARIABILI

Le risorse finanziarie vengono suddivise in “risorse stabili” e “risorse variabili”, come definite dal CCNL del 22.01.2004, secondo i seguenti criteri generali:

- le risorse finanziarie destinate all'incremento della **retribuzione fissa** (aumenti di stipendio per progressione orizzontale) sono investimento relativo a costante e positiva prestazione, segnale di accrescimento di competenze (anch'esse non variabili nel tempo ma, anzi, garanzia di prestazione positiva, elevata e costante);
- le risorse destinate a **retribuzione variabile** (indennità varie, incentivi annuali legati alla qualità della prestazione, etc.) sono investimento relativo a fattori anch'essi variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, ruolo, mansione, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, etc.)

Più in generale, le risorse stabili verranno destinate al riconoscimento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali e della retribuzione di posizione e di risultato delle persone incaricate di posizione organizzativa; le risorse variabili per tutte le altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999 così come integrate dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004.

I a parte non utilizzata delle risorse decentrate stabili andrà ad incrementare il fondo delle risorse finanziarie variabili destinate ad incentivare le politiche per la qualità e professionalità della prestazione individuale ed il miglioramento dei servizi.

Le parti convengono di destinare all'incentivo delle politiche di sviluppo delle risorse umane, mediante **progressioni economiche orizzontali**, un importo massimo di **€. 4.300,00**.

La restante parte delle risorse decentrate stabili, non già impegnate dalla contrattazione collettiva, verrà destinata ad implementare il fondo delle risorse finanziarie variabili per l'incentivo delle politiche per la produttività ed il miglioramento quali – quantitativo dei servizi, per importo pari ad **€. 18.901,32** come si evince dal seguente prospetto:

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2011		Spesa 2010
Importo fondo:	€ 191.187,32	
Destinazione certa:		
	17.000,00 Indennità Comparto	16.580,74
	97.000,00 Con Progressioni Economiche al 31.12.2010	94.774,52
	4.300,00 Progr. al 31.12.2011	0,00
	53.448,00 Retrib. Posizione-Risultato cat.D x 4 attualmente attribuite	41.639,26
	538,00 Indenn. Ex I-IV q.f.	516,48
	(*) 0,00 (*) Alte Professionalità cat D	0,00
	<u>172.286,00</u>	<u>153.511,00</u>
Risorse stabili disponibili	18.901,32	
L'importo delle risorse decentrate stabili comprende:		
€13.000,00 inseriti da amm.ne da fondo 2007 (attivazione nuovi servizi o riorganizzazione non comportante incremento stabile dotazione organica), confermabile per anno 2011		
(*) Valorizzazione Alte Professionalità cat.D - Art.10 CCNL 22.01.2004		

[Handwritten signatures and initials]



ART. 5
PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Partecipa alle selezioni il personale che abbia maturato nella attuale posizione economica un periodo di anzianità di due anni.

Si definisce in **€.4.300,00** il fondo delle risorse decentrate destinato alle progressioni economiche orizzontali. Esse verranno realizzate, sulla base del sistema di valutazione del personale, definito dal successivo art. 6 del presente accordo, con selezioni al 31.12.2011 ed avranno effetto per il 2011, 2012 e 2013 - così come espressamente prescritto dall'art.9, comma 21, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010 - ai fini esclusivamente della decorrenza giuridica; tali somme potranno essere accantonate per far fronte agli effetti economici che si potranno avere solo a partire dal 2014 anche se non sono al momento note le titolarità di erogazione.

Con successivi provvedimenti l'Ente determinerà il numero, per ciascuna categoria economica, delle progressioni economiche da realizzare esclusivamente secondo le esigenze organizzativo – gestionali, non rientrando le stesse, secondo quanto disposto nel CCDI del 6 luglio 2001, nelle materie oggetto di accordo, concertazione o informazione.

ART. 6
SISTEMI DI INCENTIVAZIONE E PROCEDURE DI VALUTAZIONE

I sistemi di incentivazione hanno 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.

Per quanto concerne i criteri generali relativi alla “valutazione delle prestazioni”, questi possono essere riassunti come segue:

- a) stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- b) promuovere un continuo riscontro “valutatore/valutato” in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- c) rendere i collaboratori 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;
- d) evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;



- e) migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- f) valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- g) proseguire nel già avviato processo di miglioramento organizzativo.

I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro. Quest'ultima è il passo finale di un processo di assegnazione degli obiettivi e successive verifiche di controllo/avanzamento risultati.

Vengono individuati – con livelli di approfondimento di diversa entità in relazione all'inquadramento dei dipendenti – obiettivi o progetti di lavoro e conseguenti risultati attesi sia sotto il profilo qualitativo delle prestazioni di lavoro ("cosa" raggiungere) sia sotto l'aspetto dei comportamenti organizzativi ("come" raggiungere i risultati). Gli obiettivi da conseguire devono essere comunicati ai dipendenti, da parte del dirigente d'area sulla base degli indirizzi generali stabiliti dall'Ente.

I sistemi di incentivazione rispondono a una valutazione di prestazioni e prevedono risultati quantificabili attraverso la qualità del risultato. Tali sistemi sono rivolti, quindi, alla qualità di prestazioni/servizi erogati, all'innovazione, all'incremento della produttività.

Le metodologie di valutazione prendono in considerazione sia l'apporto individuale sia quello più generale di andamento camerale; in particolar modo si tiene conto dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team.

Al termine del processo di valutazione i relativi risultati vengono comunicati al singolo dipendente a cura del dirigente d'area responsabile della valutazione.

Le parti confermano l'adozione delle schede A (valutazione permanente a cadenza annuale di cui all'art.6 del CCNL del 31.3.1999; indennità per la qualità e la professionalità della prestazione individuale di cui al successivo art. 10) e B (attribuzione della progressione economica all'interno della categoria), così come concordato all'art.6 del CCDI 2008, a quest'ultimo allegate.

Le parti confermano, altresì, le modalità di attribuzione concordate all'art.6 del CCDI 2009 alle quali si fa esplicito rinvio.

ART. 7
CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI VARIABILI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Si conviene di prevedere per l'incentivazione del personale la tipologia del progetto finalizzato o progetto obiettivo.



I progetti finalizzati o progetti obiettivo - confermati nell'importo pari a €. 22.500,00 per l'anno 2011 come da preaccordo del 5/7/2011- devono identificare i risultati attesi e sono rivolti, in particolare, a perseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente ed il miglioramento e l'innovazione dei processi di lavoro attinenti ai compiti istituzionali della Camera di commercio, proponendosi di perseguire il risultato dell'ottimale gestione dei rapporti con l'utenza.

L'individuazione dei progetti, nonché la gestione dei medesimi, è affidata ai dirigenti.

Le parti definiscono i seguenti criteri:

- i dirigenti individuano progetti finalizzati al fine di superare i momenti di criticità rilevati nel corso dell'anno 2011, nell'ambito della gestione delle rispettive aree di competenza.
- L'importo di ogni progetto finalizzato è definito dal dirigente con riferimento alla specificità ed alla importanza dello stesso, al grado di professionalità richiesta ai partecipanti, nonché ai tempi di esecuzione per il raggiungimento dei risultati.
- L'importo del costo orario dell'attività svolta nell'ambito dei progetti finalizzati è determinato confermando quanto concordato in sede di CCDI 2008, ovvero applicando una **maggiorazione pari al 70%** rispetto alla retribuzione oraria del lavoro straordinario.
- L'importo di ogni progetto è determinato moltiplicando il numero complessivo delle ore previste per il completamento dello stesso per i seguenti valori orari differenziati in relazione alla professionalità dei partecipanti al progetto, nonché alla categoria di appartenenza:

Posizione econ.	Ore straord. 2011	Maggiorazione 70%	Totale 2011
D3	€ 16,20	€ 11,34	€ 27,54
C3	€ 13,62	€ 9,53	€ 23,15
B3	€ 12,13	€ 8,49	€ 20,62

Le parti concordano l'omnicomprensività di tale emolumento, senza assegnazione, pertanto, di alcun ulteriore premio di produttività.

La gestione dei progetti può essere affidata dai dirigenti agli incaricati di posizione organizzativa. I progetti finalizzati devono individuare:

- le finalità
- le modalità di realizzazione
- il costo complessivo
- il personale impegnato
- i tempi di realizzazione.



1. La RSU viene informata dei progetti in via preventiva rispetto al loro avvio.
2. Al termine dei progetti, i dirigenti, o gli incaricati di posizione organizzativa se all'uopo investiti, devono verificare i risultati raggiunti e la partecipazione individuale, indi determinare i compensi da erogare ad ogni partecipante.
3. Il diritto alla corresponsione del compenso – al netto di permessi di qualunque genere – matura solo in presenza di entrambe le seguenti condizioni:
 - a) raggiungimento di almeno il **70% dell'obiettivo** prefissato. In caso contrario, l'importo orario da corrispondere è considerato pari alla retribuzione oraria del lavoro straordinario;
 - b) il numero complessivo di ore effettuate nel periodo definito per il progetto deve risultare uguale o superiore **al 70% delle ore previste**.

Le parti danno atto che, nelle more della formalizzazione delle procedure contrattuali per la stipulazione del presente contratto decentrato integrativo, in considerazione dell'urgenza e della necessità del caso, nel corrente anno 2011 l'Amministrazione, come concordato con le OO.SS. nella riunione del 05.07.2011, ha già dato avvio ai progetti entro il concordato limite.

Le parti concordano di riconoscere espressamente che gli importi per la realizzazione di tali progetti gravano a pieno titolo sul fondo complessivo concordato e definito col presente contratto decentrato integrativo.

ART. 8
FONDO INDENNITÀ RELAZIONI CON IL PUBBLICO, ATTIVITÀ DISAGIATE, CONDIZIONI DI RISCHIO

Si confermano i seguenti importi e le modalità di attribuzione che vengono modificate solo per la parte relativa al maneggio valori che, per le note difficoltà di calcolo e corresponsione, viene ad essere sostituita da una nuova indennità e precisamente:

Fondo indennità relazione con il pubblico, attività disagiate, condizioni di rischio.

Indennità relazione con il pubblico – Importo di spesa previsto: € 1.500,00

In considerazione dell'obbligatorietà della presentazione delle pratiche al Registro delle imprese tramite Comunica si ritiene che la voce "Indennità maneggio valori" sia ormai anacronistica e che, pertanto, debba essere prevista una "Indennità relazione con il pubblico" che venga a compensare l'attività di front office del personale che svolge attività a contatto con il pubblico (la Circolare n. 3/2010 del Dipartimento della funzione pubblica chiarisce che "per attività a contatto con il pubblico si intendono quelle svolte in luogo pubblico ed aperto al pubblico nei confronti di un'utenza indistinta").



In tale ottica si ravvisa nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'ente camerale, che gli uffici interessati siano l'ufficio del registro delle imprese, l'ufficio protesti, l'ufficio rilascio carte cronotachigrafe, l'ufficio delle entrate. Tale indennità non viene legata ai giorni di presenza effettiva in quanto l'attribuzione della stessa viene determinata in ragione delle funzioni e dei compiti assegnati. Viene definita un'indennità di € 250,00 secondo il seguente schema:

- h) n.3 indennità - Ufficio del registro delle imprese € 250,00 cad.
- i) n.1 indennità - Ufficio protesti € 250,00
- j) n.1 indennità - Ufficio rilascio carte cronotachigrafe € 250,00
- k) n.1 indennità - Ufficio delle entrate € 250,00.

Le parti concordano di definire in complessivi € 1.500,00 l'importo da impegnare per l'indennità relazioni con il pubblico, attività disagiate, condizioni di rischio.

Indennità rischio autisti

Alla luce di quanto previsto dal DPR 333/90, art.49, comma 2, si conviene di continuare a corrispondere agli autisti una indennità di rischio definita in € 247,90 annue, da liquidare a fine anno, per prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con automezzi.

Le parti concordano di definire in complessivi € 495,80 (per n.2 indennità) l'importo da impegnare per l'indennità rischio autisti.

Indennità attività disagiate

In virtù delle esigenze organizzative derivanti dall'estensione della sede camerale - articolata per circa tre ettari in diverse strutture non collegate da percorsi coperti, con conseguenti frequenti spostamenti del personale ausiliario, nello svolgimento delle proprie mansioni, anche in condizioni climatiche avverse - si definisce in € 5.200,00 l'importo annuo lordo per le attività disagiate e si concorda di attribuire detta indennità secondo la seguente modalità:

- n.4 indennità Cat. A - € 1.300,00 cad.

L'individuazione dei dipendenti ai quali attribuire l'indennità viene effettuata dal Segretario generale sentite le indicazioni fornitegli dalla dirigenza, ognuno per l'area di propria competenza.

ART. 9

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA
CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17
DEL CCNL 1.4.1999 (SPECIFICHE RESPONSABILITÀ)

9



Il fondo destinato a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e B, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni nell'ambito delle posizioni organizzative viene definito in complessivi € 49.350,00.

Il numero e l'importo dell'indennità annua lordi, per l'anno 2011, vengono graduate come segue, tenendo conto del livello delle specifiche responsabilità:

	1° livello di gradualità	numero indennità		2° livello di gradualità	numero indennità		3° livello di gr	numero indennità	
categoria B	€ 2.000,00		€ 0,00	€ 1.700,00	2	€ 3.400,00	€ 1.350,00	2	€ 2.700,00
categoria C	€ 2.300,00	7	€ 16.100,00	€ 2.050,00	7	€ 14.350,00	€ 1.750,00	1	€ 1.750,00
categoria D	€ 2.500,00	3	€ 7.500,00	€ 2.350,00	2	€ 4.700,00	€ 2.150,00		€ 0,00
			€ 22.450,00			€ 22.450,00			€ 4.450,00 € 49.350,00

I criteri sui quali si fonda la suddetta tripartizione in distinti livelli di gradualità sono rappresentati dal grado di complessità della prestazione lavorativa, dal livello di difficoltà delle procedure informatiche applicate per svolgere l'attività lavorativa, dall'attitudine della stessa a spiegare i propri effetti all'esterno, anche in termini di immagine dell'Ente, con riflessi immediati sulla soddisfazione dell'utenza.

Sono individuate per l'anno 2011 le sotto indicate posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D:

	1° grado	2° grado	3° grado
Cat. D	Resp. Ufficio legale Retrosportello R. I. /pratiche telematiche Resp. Regolamentazione del mercato	Ufficio personale Ufficio sanzioni	
Cat. C	Sostituto responsabile Ufficio legale Retrosportello R.I /pratiche telematiche Responsabile sportello e incassi Ufficio entrate Ufficio verifiche ispettive Ufficio ragioneria Ufficio ragioneria Ufficio ragioneria	Sportello Registro imprese Sportello Registro imprese Sportello Registro imprese Ufficio protesti Ufficio provveditorato Ufficio provveditorato Ufficio metrico	Retrosportello R.I /pratiche telematiche
Cat. B		Sportello/retrosportello Registro imprese Responsabile reception Agorà	Orientamento telefonico dell'utenza Sostituto resp. reception Agorà.



--	--	--	--

Nel rispetto dell'art. 71 primo comma del D.L. 25.6.2008, n.112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni dall'art.1, comma 1, l.6.8.2008, n.133, l'indennità viene determinata in conformità alla seguente formula esemplificativa:

$$\text{indennità} \times \frac{\text{giorni di presenza effettiva}}{210}$$

(giorni lavorativi annui)

Le parti convengono che i giorni di effettiva presenza in servizio dei dipendenti debbano intendersi esclusivamente quelli nei quali è stato osservato un orario pari almeno al **65% dell'orario giornaliero di lavoro**.

L'indennità annuale di base corrisponde al rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre la determinazione dell'indennità corrispondente al rapporto part-time dovrà essere effettuata rapportando il valore annuale alla percentuale di part-time.

L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità viene effettuata dal Segretario generale sentite le indicazioni fornitegli dal dirigente per l'area di propria competenza.

ART. 10

INDENNITÀ PER LA QUALITÀ E LA PROFESSIONALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE)

Le parti convengono di definire in complessivi € **25.931,96** l'importo da impiegare per l'indennità, su base annua, di cui al presente articolo.

I criteri per la corresponsione dell'indennità sono stabiliti come segue.

Atteso che la qualità e la professionalità della prestazione individuale è finalizzata a gratificare i dipendenti per i quali si registrano prestazioni di livello buono/elevato quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al prodotto della normale prestazione lavorativa, si conviene di attribuire l'indennità in argomento a tutti i dipendenti che abbiano raggiunto, in sede di valutazione mediante le schede individuali "A" di cui al precedente art.6, il punteggio medio di 7,5 (75/100).

Tale soglia di ammissione consente di non definire a priori il numero dei beneficiari in quanto l'attribuzione dipende dal numero dei dipendenti che superano la soglia di ammissione.

L'indennità annuale di base corrisponde al rapporto di lavoro a tempo pieno, mentre la determinazione dell'indennità corrispondente al rapporto part-time dovrà essere effettuata rapportando il valore annuale alla percentuale di part-time.



Nell'ambito del suddetto importo complessivo di €. 25.931,96, le parti convengono, altresì, di applicare una maggiorazione all'attribuzione dell'indennità in parola in relazione alla categoria di appartenenza, fino alla concorrenza massima di €. 8.500,00 nei termini che seguono:

- categoria A: nessuna maggiorazione
- categoria B: maggiorazione semplice
- categoria C: maggiorazione doppia rispetto alla categoria B
- categoria D: maggiorazione tripla rispetto alla categoria B

Per addivenire a tale quantificazione si utilizza la formula di calcolo esemplificata nel prospetto seguente:

CALCOLO INDENNITA' QUALITA' E PROFESSIONALITA' DELLA PRESTAZIONE 2010

	punteggio in centesimi	punteggio medio	differenza rispetto al punteggio medio (scarto X 2)	punteggio riclassificato (ottenuto sommando al punteggio conseguito lo scarto positivo o negativo rispetto alla media)	indennità annuale attribuita	maggiorazione
1	90,77	80,53	20,48	111,25	2.900,26	
2	88,46	80,53	15,86	104,32	2.719,60	B
3	85	80,53	8,94	93,94	2.448,99	
4	80,77	80,53	0,48	81,25	2.118,17	
5	80	80,53	-1,06	78,94	2.057,95	C= B*2
6	78,57	80,53	-3,92	74,65	1.946,11	
7	78,45	80,53	-4,14	74,32	1.937,50	
8	76,67	80,53	-7,72	68,95	1.797,51	
9	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.722,43	D= B*3
10	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.722,43	
11	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.722,43	
totale media	885,83 80,53	885,83	0,00	885,83	23.093,36	13.500,00
fondo	23093,36			totale punteggio	885,83	
numero dip.	11			punteggio medio	80,53	
premio medio	2.099,40					

legenda:

nella **colonna A** sono inseriti, con numerazione progressiva, i dipendenti che abbiano raggiunto, in sede di valutazione mediante le schede individuali di cui al precedente art.6, il punteggio medio di 7,5 (11 nella simulazione soprariportata).

[Handwritten signatures and initials]



Nella **colonna B** è inserito il punteggio in centesimi riportato da ogni dipendente di cui alla colonna A, il cui totale è pari a 885,83.

Nella **colonna C** è riportata la media tra il suddetto punteggio totale ed il numero dei partecipanti, ovvero il punteggio medio.

Nella **colonna D** è riportata la differenza rispetto al punteggio medio (scarto positivo o negativo) moltiplicata per 2.

Nella **colonna E** è inserito il punteggio riclassificato, ottenuto sommando al punteggio conseguito (colonna B) lo scarto positivo o negativo rispetto alla media (colonna D) moltiplicato per 2.

Nella **colonna F** è riportata l'indennità annuale attribuita, ottenuta ripartendo l'ammontare del fondo nell'esempio pari a €23.093,36 in proporzione al punteggio riclassificato di cui alla colonna E.

Nella **colonna G** sono riportate le maggiorazioni per categoria – per un ammontare complessivo nell'esempio di €13.500,00 - laddove i dipendenti di categoria C e D percepiranno una maggiorazione, rispettivamente, doppia e tripla rispetto a quella applicata ai dipendenti di categoria B.

Nel rispetto dell'art. 71 primo comma del D.L. 25.6.2008, n.112 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni dall'art.1, comma 1, l.6.8.2008, n.133, l'indennità viene determinata in conformità alla seguente formula esemplificativa:

$$\text{indennità} \times \frac{\text{giorni di presenza effettiva}}{210}$$

(giorni lavorativi annui)

Le parti convengono che i giorni di effettiva presenza in servizio dei dipendenti debbano intendersi esclusivamente quelli nei quali è stato osservato un orario pari almeno al **65% dell'orario giornaliero di lavoro**.

ART.11 SERVIZI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Le parti confermano l'individuazione dei contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili come da precedente accordo decentrato 2010.

ART.12 DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto nel presente contratto integrativo collettivo decentrato, ove non disapplicate e non in contrasto con la disciplina prevista dalla vigente disciplina normativa e contrattuale, restano confermate le disposizioni contenute nei contratti collettivi decentrati già sottoscritti.



Restano, in particolare, confermati gli articoli 12 (Programmi annuali e pluriennali di formazione), 13 (Pari opportunità e determinazione delle misure e degli interventi per favorire le pari opportunità e le azioni positive a favore delle lavoratrici), 14 (Mobbing) del CCDI per l'anno 2008 sottoscritto il 23.12.2008.

ART.13

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si impegnano, in caso di sopravvenuti criteri interpretativi più favorevoli per i dipendenti rinvenuti da norme di legge, regolamento od altre fonti riconosciute vincolanti dall'ordinamento, anche camerale, relativi all'art.9 del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010, ad adeguare la consistenza del Fondo 2011 e dei relativi effetti.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, representing the parties to the agreement.



ANNO 2011 - CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Fonte contrattuale	Descrizione calcolo	Importi
CCNL 01.04.1999		
Art.14 comma 4	3% fondo straordinario Anno 1998	€789,62
Art.15, comma 1 let. a) Dall'anno 2009 soppresso 20% economie part-time 1997 L.662/96 €2.069,02 per 2008	Risorse di cui all'art.31, comma2 let. b, c, d, e, del CCNL 06.07.1995 + quota risorse let. a, art.31 comma 2 (personale categoria D ora Pos. Org.)	€78.457,68 (1)
Art.15, comma 1 let. b)	Risorse aggiuntive anno 1998 ai sensi art.32 CCNL 06.07.1995 (0,50% monte salari 1993) ed art.3 CCNL 16.07.1996 (0,65% monte salari 1995)	€7.908,89
Art.15, comma 1 let. c)	Economie gestione anno 1998, 0,2% monte salri 1993, 0,65% monte salari 1995	€5.782,91
Art.15, comma 1 let. g)	Risorse 1998 destinata a LED del personale in servizio	€5.503,20
Art.15, comma 1 let. J)	0,52% monte salari 1997	€3.179,08
Art.15 comma 1 let. l)	Trattamento accessorio personale trasferito a seguito processi di decentramento funzioni (Metrico/Upica)	€3.513,97
Art.15, comma 5	Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione di quelli esistenti che non comportino incremento delle dotazioni organiche	€13.000,00 *
CCNL 05.10.2001		
Art.4, comma 1	1,1% monte salari anno 1999	€11.273,52
Art.4 ,comma 2	Incremento RIA personale cessato dal 01.01.2000	€35.914,92 (2)
CCNL 22.01.2004		
Art.32 comma 1	Somme art.31 comm2 sono incrementate dello 0,62% del monte salari 2001 a decorrere dall'anno 2003	€15.130,24
Art.32 comma 2	Le risorse decentrate indicate nel comma 1 sono incrementate, a decorrere dal 2003, dello 0,50% del monte salari 2001 se le spese per il personale è < 41% delle entrate correnti	€12.201,80
Art.32 comma 7	Ulteriore 0,20% monte salari anno 2001 (da destinare al finanziamento delle Alte Professionalità)	€2.440,36
CCNL 2004/05 09.05.2006		
Art. 4 comma 4	Incremento 0,50% del monte salari 2003	€6.058,18
CCNL 2006/07 11.04.2008		
Art.8 comma 5	Incremento 0,60% del monte salari 2005	€7.498,66
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€208.653,03

MM

BT



* Importo disposto dall'Amministrazione per la copertura del fabbisogno finanziario destinato alle esigenze delle risorse decentrate stabili

(1) Importo superiore rispetto al 2010: accantonamento straordinario P.O.

Importo maggiore rispetto al 2010: Ria Iurlano

ANNO 2011 - CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Fonte contrattuale	Descrizione calcolo	Importi
CCNL 01.04.1999		
Art.15, comma 1 let. e) <u>Soppresso</u>	Risparmi derivanti da trasformazione in Part-time ai sensi art.1 comma 57 legge 662/96 (20% risparmio totale) Nel fondo 2008 €5.435,31	€0,00
Art.15, comma 1 let. m)	Risparmi derivanti dalla corresponsione dello straordinario anno precedente	€3.970,63 (1)
Art.15, comma 2	1,2% monte salari 1997	€7.336,33
Art.15, comma 5	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti non collegati ad incremento della dotazione organica (+ ex art.4, comma 6 lett. b CCNL 31.07.2009)	€30.978,12 * (2) €20.996,04 (3)
CCNL 22.01.2004		
Art.31 comma 5	Somme non utilizzate o attribuite nell'anno precedente (anno 2010 €21.336,93)	€8.189,01
CCNL 2004/05 del 09.05.2006 Art.4 comma 4 lett.a)	Incremento 0,3% monte salari 2003	€3.634,91
CCNL 2006/07 del 11.04.2008 Art.8 comma 5	Incremento 0,3% monte salari 2005	€3.749,33
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€78.854,37

* Importo disposto dall'Amministrazione per la copertura del fabbisogno finanziario destinato alle esigenze delle risorse decentrate variabili

Totale risorse decentrate stabili	€208.653,03
Totale risorse decentrate variabili	€ 78.854,37
TOTALE COMPLESSIVO IPOTETICO FONDO	€ 287.507,40



Totale Complessivo FONDO 2010 €294.067,62 con	FONDO 2011 € 277.263,76
riduzione in misura proporzionale a quella del personale (L.122/2010)	(€ 294.067,62:35=x:33)

- (1) Importo superiore rispetto al 2010
- (2) Importo disposto per anno 2010, confermabile per anno 2011
- (3) Importo disposto da Giunta camerale anno 2010 confermabile anche per 2011

SCHEMA RIEPILOGATIVO

**UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' - ANNO 2011**

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2011		Spesa 2010
Importo fondo: € 191.187,32	Destinazione certa:	
	17.000,00 Indennità Comparto	16.580,74
	97.000,00 Con Progressioni Economiche al 31.12.2010	94.774,52
	4.300,00 Progr. al 31.12.2011	0,00
	53.448,00 Retrib. Posizione-Risultato cat.D x 4 attualmente attribuite	41.639,26
	538,00 Indenn. Ex II-IV c.f.	516,48
	(*) 0,00 (*) Alle Professionalità cat.D	0,00
	172.286,00	153.511,00
Risorse stabili disponibili	18.901,32	
L'importo delle risorse decentrate stabili comprende:		
€13.000,00 inseriti da amm.ne da fondo 2007 (attivazione nuovi servizi o riorganizzazione non comportante incremento stabile dotazione organica), confermabile per anno 2011		
(*) Valorizzazione Alle Professionalità cat.D - Art.10 CCNL 22.01.2004		

RISORSE DECENTRATE - VARIABILI - ANNO 2011

Risorse disponibili € 86.076,44 + € 18.901,32 = € .104.977,76

[Handwritten signatures and initials]



Importo fondo:	€ 86.076,44	Destinazione da definire		Spesa 2010
		Progetti finalizzati	22.500,00	22.039,66
		Specifiche responsabilità cat. B-C-D	49.350,00	44.374,45
		Indennità varie (maneggio vaori, autisti, attività disagiate etc.)	7.195,80	495,80
		Ind. Qualità Professionalità	25.931,96	55.477,47
			<hr/>	<hr/>
			104.977,76	127.587,38

L'importo delle risorse decentrate variabili comprende:
€30.978,12 inseriti da amm.ne da fondo 2007 (attivazione nuovi servizi o riorganizzazione non comportante incremento stabile dotazione organica) + 20.996,04 inseriti da anno 2010, confermabili per il 2011
€3.970,63 (residuo compenso lavoro straordinario 2010)
€8.189,01 (importo residuo fondo 2010 non speso, al netto di €4.780,23 economie x malattia)

Taranto, 02.06.2012

Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica

Dirigenti:

dr. Francesco De Giorgio

dr.ssa Claudia Sanesi




Delegazione di parte sindacale

Avv. Pietro Mancarelli

componente R.S.U.

Dr. Francesco Maraglino

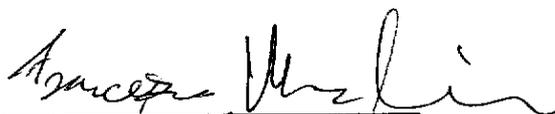
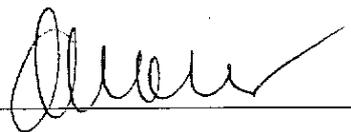
componente R.S.U.

Sig. Salvatore Lauria

componente R.S.U.

Rag. Pietro Diala

componente R.S.U.





Camera di Commercio
Taranto

Sig. Diego Murri
Segreteria territoriale CISL

Diego Murri

Sig. Michele Laforteza
Segreteria territoriale UIL

Michele Laforteza

Il Segretario verbalizzante

Anna Girelli

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]