



**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2013
PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

A seguito dell'autorizzazione concessa con delibera della Giunta camerale n.68 del 29/10/2014 - previo controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuato dal Collegio dei revisori dei conti in data 30.07.2014 - si sottoscrive il seguente contratto integrativo decentrato tra:

Delegazione di parte pubblica

Dirigenti:

dr. Francesco De Giorgio, Segretario generale Presidente

Delegazione di parte sindacale

Dr. Francesco Maraglino	componente R.S.U.
Dr. Maurizio Angelici	componente R.S.U.
Rag. Alessandra Lupo	componente R.S.U.
Sig. Diego Murri	Segreteria territoriale UIL

Risultano assenti i rappresentanti delle Segreterie territoriali CSA, CGIL, CISL e Dicap.

Premessa

Obiettivo del presente accordo è dare completamento, per l'anno 2013, all'allocazione delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

È 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. 20 del 26.10.2012 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 2013'" deve essere, anche quest'anno come quello precedente, collocato 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 2013, 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 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, inizialmente quantificato in €.294.067,62, è stato successivamente rideterminato in €.261.583,76 - applicando un calcolo rigidamente proporzionale come prescritto dalla citata disposizione normativa (confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno 2013 - 27,5 dipendenti rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 - 35 dipendenti), si arriva ad un ammontare utilizzabile per la contrattazione 2013 non superiore a €.205.530,10 a cui sottraendo il recupero di €.14.544,75 causato dalla revisione operata sui Fondi degli anni precedenti 2008, 2009, 2010 e 2011 (1/4 di €.58.179,00/4 in applicazione dell'art.4, comma 1, del decreto legge 6 marzo 2014, convertito con modificazioni dalla legge 2 maggio 2014, n.68 ai fini del recupero delle somme calcolate ed erogate in eccedenza negli anni 2008-2011) si perviene a €.190.985,35 quale appunto disponibilità massima.

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 allo stato attuale della normativa solo a partire dal 2015.

Dal punto di vista economico, per la definizione degli importi del Fondo 2013, si intende proporre alla Giunta camerale di incrementare le risorse variabili dell'importo di €.58.000,00 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).

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 2013.

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 2013– 31 dicembre 2013**, 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 **€.54.500,00**, per n.4 posizioni effettivamente attribuite per l'anno 2013, 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.

La parte non utilizzata delle risorse decentrate stabili potrebbe andare 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 non destinare alcun importo all’incentivo delle politiche di sviluppo delle risorse umane, mediante **progressioni economiche orizzontali** in quanto le stesse 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.

Dal prospetto che segue si evincono gli impieghi delle risorse decentrate stabili pari a €151,680,16. In questa tornata contrattuale nessun importo (0,00) delle risorse decentrate stabili andrà ad implementare il fondo delle risorse finanziarie variabili.

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2013			Spesa 2012
Importo fondo:	€ 151.680,16	Destinazione certa:	
		€ 13.000,00 Indennità Comparto	14.750,00
		€ 69.000,00 Con Progressioni Economiche al 31.12.2010	88.100,00
		€ 0,00 Progr. al 31.12.2013	0,00
		€ 54.500,00 Retrib. Posizione-Risultato cat.D (x 4 attualmente attribuite)	56.200,00
		€ 538,00 Indenn. Ex II-IV q.f.	538,00
	(*) € 14.642,16 (*)	Alte Professionalità cat.D	12.201,80
	€ 151.680,16		171.789,80
Risorse stabili disponibili (A)	€ 0,00		

(*) Valorizzazione Alte Professionalità cat.D - Art.10 CCNL 22.01.2004

(*) Nel fondo è destinato un importo di €14.642,16 per la valorizzazione di alte professionalità che non risultano ancora individuate: tale importo non viene pertanto utilizzato.

ART. 5 PROGRESSIONI ORIZZONTALI



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

Esse verranno realizzate, sulla base del sistema di valutazione del personale, definito dal successivo art. 6 del presente accordo, con selezioni al 31.12.2013 ed **avranno effetto** per il 2013 e 2014 - 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**; gli effetti economici si potranno avere solo a partire dal 2015 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 organizzative – 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

Stante la non disponibilità di risorse per finanziare la tipologia del **progetto finalizzato o progetto obiettivo** la stessa in questa tornata contrattuale non verrà utilizzata.

ART. 8
FONDO INDENNITÀ ATTIVITÀ DISAGIATE, CONDIZIONI DI RISCHIO

Si confermano i seguenti importi e le modalità di attribuzione per le seguenti indennità:

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

Tale indennità è volta a remunerare le attività disagiate cioè quelle poste in essere dal personale addetto ai servizi ausiliari preposto a svolgere le proprie mansioni in una struttura quale quella della Camera di commercio di Taranto, caratterizzata da un notevole livello di complessità sotto il profilo logistico, in ragione della continua mobilità resa disagiata dall'articolata ubicazione dei plessi di cui si compone.

Il complesso Cittadella delle imprese si estende, infatti, per circa tre ettari. Esso è costituito da una Palazzina direzionale articolata su tre livelli, i quali interessano complessivamente una superficie coperta di 1680,00 mq - di cui 800,00 mq, al piano interrato, per impianti tecnologici, depositi, archivi e salette di formazione, 800,00 mq, al piano rialzato, per uffici e servizi e 80,00 mq, al primo piano, con annesso parcheggio e area a verde, nonché da un Padiglione tensostatico (con estensione di circa 3300 mq) all'interno del quale è dislocata una parte delle attività istituzionali e da altre due importanti strutture rappresentate dal Centro congressi (con estensione di circa 1033 mq) e dal Centro servizi (con estensione di circa 809 mq). Nella Cittadella delle imprese operano anche i seguenti enti ed organismi: Regione Puglia - Assessorato all'Industria, Commercio e Artigianato, Subfor - Azienda speciale della Camera di commercio di Taranto, C.S.A. - Consorzio servizi avanzati, Interfidi, Istituto per la Storia e l'Archeologia della Magna Grecia e la Fondazione "Taranto e la Magna Grecia",

A differenza che in altre Camere di commercio in cui gli Uffici e servizi sono collocati in un'unica struttura chiusa gli addetti ai servizi ausiliari della Camera di commercio di Taranto devono prelevare, trasportare materiale e documenti spostandosi tra i vari plessi della struttura camerale - non collegati da percorsi coperti - anche quando le condizioni climatiche risultano avverse.

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

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 **€2.400,00** l'importo annuo lordo per le attività disagiate e si concorda di attribuire detta indennità secondo la seguente modalità:

- n.4 indennità Cat. A - €600,00 cad.

L'individuazione dei dipendenti ai quali attribuire l'indennità viene effettuata dal Segretario generale sentite le indicazioni forniteli 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)**

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 **€36.409,39**

Il numero e l'importo dell'indennità annua lordi, per l'anno 2013, vengono graduate come segue, tenendo conto del livello delle specifiche responsabilità:



	1° grado	numero	totale	2° grado	numero	totale	3° grado	numero	totale	
categoria D	€ 2.500,00	1	€ 2.500,00	€ 2.350,00	0	€ 0,00				
categoria D part time				€ 1.977,76	1	€ 1.977,76				
				€ 1.762,51	1	€ 1.762,51				
categoria C 1° fascia	€ 2.400,00	3	€ 7.200,00			€ 0,00				
categoria C 2° fascia	€ 2.250,00	5	€ 11.250,00	€ 1.950,00	2	€ 3.900,00	€ 1.650,00	1	€ 1.650,00	
categoria B	€ 1.850,00	1	€ 1.850,00	€ 1.600,00	1	€ 1.600,00	€ 1.350,00	2	€ 2.700,00	
		10	€ 22.800,00		5	€ 9.240,27		3	€ 4.350,00	€ 36.390,27

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 2013 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	Ufficio personale e Affari generali	Resp. Regolamentazione del mercato Ufficio sanzioni	
Cat. C 1° fascia	Responsabile Ufficio legale Ufficio ragioneria Titolare firma mandati + reversali Responsabile Segreteria generale e Ufficio provveditorato		
Cat. C 2° fascia	Ufficio metrico Retrosportello R.I /pratiche telematiche	Sportello Registro imprese Ufficio provveditorato	Retrosportello R.I /pratiche telematiche



	Responsabile sportello e incassi Ufficio entrate Ufficio ragioneria Sostituto firma mandati +reversali Ufficio ragioneria Sostituto firma mandati +reversali		
Cat. B	Responsabile reception Agorà	Sportello/retrospostello Registro imprese	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 forniteli dal dirigente per l'area di propria competenza.

ART. 10
INDENNITÀ PER LA QUALITÀ E LA PROFESSIONALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE)

Stante la non disponibilità di risorse per finanziare tale indennità la stessa in questa tornata contrattuale non verrà utilizzata.

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 rinvenienti 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 2013 e dei relativi effetti.

Si provvederà, inoltre, ad adeguare la consistenza del fondo ove dovessero intervenire nuove norme che attribuiscono efficacia retroattiva alle posizioni giuridiche che si sono consolidate o che nel frattempo si vadano a consolidare.

Risorse fisse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità - ANNO 2013 -

Unico importo consolidato anno 2003

(Art. 31 c. 2 CCNL 2002-05 del 22.01.2004) € 130.487,90

Incrementi CCNL 2002-05

art. 32 c. 1 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 € 7.565,12
(0,62% m.s. 2001 €1.220.180,32)

art. 32 c. 2 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 € 6.100,90
(0,50% m.s. 2001 €1.220.180,32)

art. 32 c. 7 CCNL 2002-2005 del 22.01.2004 € 2.440,36
(0,20% m.s. 2001 €1.220.180,32 x alte profess.)
€ 16.106,38

art. 4 c.4 CCNL 2004/2005 del 09.05.2006 € 6.058,18
(0,5% m.s. 2003 €1.211.636,12)



art. 8 c.5 CCNL 2006/09 del 11.04.2008 € 6.658,89
(0,6% m.s. 2005 €1.109.815,00)

art. 4 c. 2 CCNL 2000-01 del 05.10.2001 € 40.239,49
Ria personale cessato dal 2004 al 2013

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI € 199.550,84

Risorse variabili Anno 2013

art. 14 c. 1 CCNL 1998-2001 del 01.04.1999 € 26,82
risparmi straord. 2012

art. 15 c. 1 lt. e CCNL 1998-2001 del 01.04.1999 € 0,00
(part time L. 662/1996, dal 1998 - **Risparmio
soppresso**
dal 2009 - D.L. 112/2008 art. 73)

art. 15 c. 2 CCNL 1998-2001 del 01.04.1999 € 7.336,33
(1,2% m.s. 1997 €611.361,02)

art. 15 c. 5 CCNL 1998-2001 del 01.04.1999 € 58.000,00

art. 31 c. 5 CCNL 2002/2005 del 22.01.2004
Importo Fondo 2012 non corrisposto € 0,00
Importo Alte Prof.tà 2008-2012 non utilizzato € 12.201,80

art. 4 c.4 lt. a CCNL 2004/2005 del 09.05.2006 € 0,00
(0,3% m.s. 2003 €1.211.636,12)

art. 8 c.5 lt. a CCNL 2006/09 del 11.04.2008 € 0,00
(0,3% m.s. 2005 €1.109.815,00)

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI € 77.564,95

TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2013 € 277.115,79

Riduzione in misura proporzionale a quella del personale



Camera di Commercio
Taranto

Art. 9 c. 2bis L. 122/2010

Fondo 2010

€ 261.583,76

/ 35 * 27,5 =

FONDO 2013 RIDOTTO

€ 205.530,10

Riduzione per recupero somme eccedenti
per gli anni 2008-2011

-€ 14.544,75 **NOTA 1**

VALORE FONDO 2013

€ 190.985,35

Dipendenti in servizio al 01.01.2010

36

Dipendenti in servizio al 31.12.2010

34

70

35 (media)

Dipendenti in servizio al 01.01.2013

29

Dipendenti in servizio al 31.12.2013

26

55

27,5 (media)

NOTA 1

Importo pari a 1/4 del recupero somme eccedenti per gli anni 2008-2011 pari ad € 58.179,00



Camera di Commercio
Taranto

SCHEMA RIEPILOGATIVO

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2013

TOTALE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA ANNO 2013: €190.985,35

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2013			Spesa 2012
Importo fondo:	€ 151.680,16	Destinazione certa:	
		€ 13.000,00 Indennità Comparto	14.750,00
		€ 69.000,00 Con Progressioni Economiche al 31.12.2010	88.100,00
		€ 0,00 Progr. al 31.12.2013	0,00
		€ 54.500,00 Retrib. Posizione-Risultato cat.D (x 4 attualmente attribuite)	56.200,00
		€ 538,00 Indenn. Ex II-IV q.f.	538,00
		(*) € 14.642,16 (*) Alte Professionalità cat.D	12.201,80
		€ 151.680,16	171.789,80
Risorse stabili disponibili (A)			€ 0,00
(*) Valorizzazione Alte Professionalità cat.D - Art.10 CCNL 22.01.2004			

RISORSE DECENTRATE - VARIABILI - ANNO 2013			Spesa 2012
Importo fondo (B):	€ 39.305,19	Destinazione da definire	
		Progetti finalizzati	€ 0,00
		Specifiche responsabilità cat.B-C-D	€ 36.409,39
		Indennità varie (relazioni con pubblico, attività disagiate, autisti etc.)	€ 2.895,80
		Ind. Qualità Professionalità	€ 0,00
			€ 39.305,19
		Massimo erogabile (A + B)	€ 39.305,19

Taranto, 10/11/2014

Delegazione di parte pubblica

dr. Francesco De Giorgio

Delegazione di parte sindacale

Dr. Francesco Maraglino
componente R.S.U.

Am

[Signature]
[Signature]



Camera di Commercio
Taranto

Dr. Maurizio Angelici
componente R.S.U.

Rag. Alessandra Lupo
componente R.S.U.

Segreteria territoriale UIL
Dr. Diego Murri

Segreteria territoriale CGIL

ASSENTE

Segreteria territoriale CISL

ASSENTE

Segreteria territoriale Coordinamento Sindacale Autonomo

ASSENTE

Segreteria territoriale Dicap Dipartimento Autonomie Locali

ASSENTE