Camera di Commercio
Taranto

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2016
PERSONALE NON DIRIGENZIALE

A seguito dell'autorizzazione concessa con delibera della Giunta camerale n.100 del 15.12.2017 – previo controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuato dal Collegio dei revisori dei conti in data 15.12.2017 – si sottoscrive il seguente contratto integrativo decentrato tra:

Delegazione di parte pubblica

Dr.ssa Claudia Sanesi, Segretario generale f.f. Presidente presente

Delegazione di parte sindacale

Componente R.S.U.	dr. Francesco Maraglino	presente
Componente R.S.U.	dr. Maurizio Angelici	presente
Componente R.S.U.	rag. Alessandra Lupo	assente
Segreteria territoriale CIGL FP	Dr.ssa Tiziana Ronsisvalle	PRESENTE
Segreteria territoriale CISL FP	Sig. Cosimo Muliere	PRESENTE
Segreteria territoriale UIL FPL	Sig. Diego Murri	PRESENTE
Segreteria territoriale CSA	/	ASSENTE
Segreteria territoriale DICCAP	/	ASSENTE

Premessa

Obiettivo del presente accordo è dare completamento, per l'anno 2016, 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.17 del 04.12.2015 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 2016" deve essere collocato, anche quest'anno come quello precedente, 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*".

UIL FPL

Tiziana Ronsisvalle FP CGIL

Il tutto s'inquadra nella confermata volontà dell'Amministrazione camerale di investire, anche per il 2016, in processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti al quale è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, che risulta essere in un numero largamente deficitario rispetto a quello previsto dalla pianta organica (anche in conseguenza dei forti vincoli posti in tal senso dalle ultime leggi finanziarie).

Il presente accordo ha dovuto necessariamente tener conto di quanto disposto dalla legge di stabilità 2016 e, specificatamente, dell'art.1, comma 236, della Legge n.208/2015 che prescrive che "*a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente*", attenendosi alle istruzioni applicative della circolare n. 12 del 23.03.2016 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato circa la decurtazione da applicare, con riferimento all'anno 2016, ai fondi della contrattazione integrativa.

In applicazione di tali disposizioni il Fondo per la contrattazione integrativa ai fini della corresponsione del trattamento accessorio anno 2016 ammonta in complessivi €.243.672,28, che per effetto delle decurtazioni diviene di **€.183.776,58**, come dettagliato nella sezione III dello schema di costituzione del Fondo accessorio 2016, predisposto ai sensi delle circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.25 del 19.07.2012 e n.12 del 23.03.2016 riportato in calce al presente accordo.

Va segnalato che tra le decurtazioni effettuate vi è la detrazione, poi, del recupero di €.14.544,75 relativo alla quarta ed ultima annualità, a seguito della revisione operata sui Fondi degli anni precedenti 2008, 2009, 2010 e 2011 (1/4 di €.58.179,00 in applicazione dell'art.4, comma 1, del decreto legge 6 marzo 2014, n.16, 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).

Dal punto di vista economico, per la definizione degli importi del Fondo 2016, la Giunta camerale con delibera n.64 del 26.07.2017 ha incrementato - dato l'accresciuto livello di servizi esistenti al quale è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio in un numero largamente deficitario rispetto a quello previsto dalla pianta organica - le risorse variabili dell'importo di €.25.740,00 a norma dell'art.15 comma 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 dai CCDI 6.7.2001, 6.12.2004 e 16.02.2016, non aventi incidenza sull'utilizzo delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016.

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 2016 – 31 dicembre 2016**, 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 nell'importo pari a complessivi **€.42.389,34**, per n.3 posizioni effettivamente attribuite per l'anno 2016, 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:

- risorse finanziarie destinate all'incremento della **retribuzione fissa** che 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);
- risorse destinate a **retribuzione variabile** (indennità varie, incentivi annuali legati alla qualità della prestazione, etc.) che sono investimento relativo a fattori anch'essi variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, ruolo, mansione, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, etc.).

Specificatamente, 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 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 **€. 5.300,00**.

Dal prospetto che segue si evincono gli impieghi delle risorse decentrate stabili pari a €.139.464,06. In questa tornata contrattuale le risorse decentrate stabili disponibili andranno ad implementare il fondo delle risorse finanziarie variabili nella misura di €.21.855,05.

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2016				
Importo fondo:	€ 161.319,11	Destinazione certa:		Spesa 2015
		€ 10.025,00	Indennità Comparto	€ 10.850,00
		€ 59.270,00	Progressioni Economiche	€ 61.700,00
		€ 5.300,00	Progressioni economiche 2016	
		€ 42.389,34	Retrib. Posizione-Risultato cat.D (x 3 attualmente attribuite)	€ 42.389,34
		€ 516,48	Indenn. Ex III-IV q.f.	€ 516,48
		(*) € 21.963,24	(*) Alte Professionalità cat.D	€ 19.522,88
		€ 139.464,06		134.978,70
Risorse stabili disponibili (A)		**€ 21.855,05**		
(*) Valorizzazione Alte Professionalità cat.D - Art.10 CCNL 22.01.2004				

(*) Nel fondo è destinato un importo di €.21.963,24 per la valorizzazione di alte professionalità che non risultano ancora individuate: tale importo non viene pertanto utilizzato.

RISORSE DECENTRATE - VARIABILI - ANNO 2016			
Importo fondo (B):	€ 22.457,47		Spesa 2015
	Destinazione certa:		
	Compensi professionali legali	€ 1.228,90	0,00
	Destinazione da definire		
	Progetti finalizzati	€ 0,00	0,00
	Specifiche responsabilità cat.B-C-D	€ 0,00	29.941,68
	Indennità varie		
	(attività disagiate, autisti etc.)	€ 0,00	2.013,63
	Ind. Qualità Professionalità	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	31.955,31
	Massimo erogabile (A + B)	**€ 44.312,52**	

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 **€.5.300,00** 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 31.12.2016.
Dette progressioni economiche orizzontali avranno decorrenza giuridica ed economica dal primo gennaio dell'anno nel quale risulterà approvata la graduatoria delle stesse, come da consolidato orientamento in materia (vedasi nota n.7259 del 05/02/2014 del Dipartimento Funzione Pubblica, nota n.7086 del 13/09/2016 dell'Aran e nota prot. n.83583 del 27/10/2014 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato).

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 prestazione 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. 12) **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

Per quanto riguarda **i progetti finalizzati o progetti obiettivo** le parti concordano di non finanziare detta tipologia di trattamento accessorio in questa tornata contrattuale, essendo già conclusa l'annualità oggetto della presente contrattazione.

ART. 8
FONDO INDENNITÀ ATTIVITÀ DISAGIATE

Si confermano i seguenti importi e le modalità di attribuzione per la seguente indennità:
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 disagevole 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: Subfor - Azienda speciale della Camera di commercio di Taranto, C.S.A. - Consorzio servizi avanzati, Interfidi, Agromed s.r.l. S.B., Ordine dei Dottori Commercialisti, la Fondazione "Taranto e la Magna Grecia – Agenzia Sviluppo Terra Jonica", Associazione FAILA-EBAT della provincia di Taranto.
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.
Si conferma quanto concordato all'art.8 del CCDI 2014, attribuendo un importo annuo individuale di €.350,00 a titolo di indennità per attività disagiate.

A tal proposito si richiama quanto commentato nelle "*Risultanze delle indagini svolte dai Servizi ispettivi di Finanza pubblica in materia di spese di personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, con*

particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata" secondo le quali per l'indennità di rischio è prevista una somma rideterminata in €.30,00 mensili dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004 e, considerato che il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, si propone di fissare un valore mensile per l'indennità di disagio inferiore a quella del rischio, definendo di attribuire al personale della categoria A un importo annuo di €.350,00.

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 **€.1.400,00** l'importo annuo lordo per le attività disagiate e si concorda di attribuire detta indennità secondo la seguente modalità:

- n.4 indennità Cat. A - €.350,00 cad.

L'individuazione dei dipendenti ai quali attribuire l'indennità viene effettuata dal Segretario generale f.f.

ART. 9
FONDO INDENNITÀ RISCHIO AUTISTI

Alla luce di quanto previsto dagli artt. 37 del CCNL 4.9.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004 si conviene di corrispondere in favore dei dipendenti – n.2 unità – che effettuano prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di autovetture nella disponibilità dell'Ente **una indennità di rischio** nella misura lorda mensile di €.30,00, decurtata per ogni giornata di assenza di un importo pari a 1/22.

Totale indennità rischio €.720,00

ART. 10
FONDO COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI

Il Fondo per i compensi professionali legali, costituito dagli importi dei diritti ed onorari liquidati nei provvedimenti giudiziali (sentenze, ordinanze e decreti) o stragiudiziali (lodi, arbitrati, transazioni, ecc.) interamente o parzialmente favorevoli all'Ente camerale ed effettivamente introitati, viene definito in €.1.228,90.
Ai legali dell'Avvocatura della Camera di commercio di Taranto (Ufficio Legale interno) sono attribuiti gli onorari e le competenze relative a tutte le controversie conclusesi con provvedimento giudiziale, o provvedimento ad esso equiparato, interamente o parzialmente favorevole per la Camera di commercio di Taranto, secondo il "Regolamento per il funzionamento dell'Avvocatura della Camera di commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Taranto" adottato dall'Ente.

Totale compensi professionali legali €.1.228,90

ART. 11
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 RESPONSABILITA')

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 **€.15.630,72.**

Il numero e l'importo dell'indennità annua lorda, per l'anno 2016, vengono graduati come segue, tenendo conto del livello delle specifiche responsabilità:

	1° grado	numero	totale	2° grado	numero	totale	3° grado	numero	totale	
categoria D	€ 1.800,00	0	€ 0,00	€ 1.700,00	0	€ 0,00				
categoria D part time	€ 1.350,00	1	€ 1.350,00	€ 1.430,72	1	€ 1.430,72				
categoria C	€ 1.300,00	4	€ 5.200,00	€ 1.100,00	3	€ 3.300,00	€ 1.000,00	1	€ 1.000,00	
categoria C part time							€ 750,00	1	€ 750,00	
categoria B	€ 700,00	2	€ 1.400,00	€ 600,00	2	€ 1.200,00				
		7	€ 7.950,00		5	€ 5.930,72		2	€ 1.750,00	€ 15.630,72

I criteri sui quali si fonda la suddetta ripartizione 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 2016 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	Responsabile Regolamentazione del mercato	Ufficio sanzioni	
Cat. C	Responsabile Ufficio legale	Retrosportello R.I /pratiche telematiche (attività regolamentate – Ufficio albi e ruoli)	Sportello Registro imprese/pratiche telematiche
	Responsabile Ufficio ragioneria. Titolare firma mandati + reversali	Ufficio ragioneria Sostituto firma mandati +reversali	Retrosportello R.I /pratiche telematiche

	Responsabile Segreteria generale e Ufficio provveditorato Responsabile Ufficio metrico	Ufficio entrate - sportello e incassi	
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, come stabilito nell'art.9 del CCDI del 2014, l'indennità viene determinata in conformità alla seguente formula esemplificativa:

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

(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 f.f.

ART. 12
INDENNITÀ PER LA QUALITÀ E LA PROFESSIONALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (PERFORMANCE)

Le parti convengono di definire in complessivi **€. 25.300,00** 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 **€. 25.300,00**, 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 **€. 7.300,00** 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:

SCHEMA DI CALCOLO INDENNITA' QUALITA' E PROFESSIONALITA' DELLA PRESTAZIONE ANNO 2016								
	Col. A		*Col. B*	*Col. C*	*Col. D*	*Col. E*	*Col. F*	*Col. G*
	Dipendente	Livello	punteggio in centesimi	punteggio medio	differenza rispetto al punteggio medio (scarto x2)	punteggio riclassificato (ottenuto sommando al punteggio conseguito lo scarto positivo o negativo rispetto alla media)	indennità annuale attribuita	Maggiorazione: A=0 B=1 C=B*2 D= B*3
1		D	90,77	80,53	20,48	111,25	2.260,59	1.216,67
2		D	88,46	80,53	15,86	104,32	2.119,77	1.216,67
3		C	85,00	80,53	8,94	93,94	1.908,85	811,11
4		C	80,77	80,53	0,48	81,25	1.650,99	811,11
5		C	80,00	80,53	-1,06	78,94	1.604,05	811,11
6		C	78,57	80,53	-3,92	74,65	1.516,88	811,11
7		C	78,46	80,53	-4,14	74,32	1.510,18	811,11
8		B	76,67	80,53	-7,72	68,95	1.401,06	405,56
9		B	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.342,54	405,56
10		A	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.342,54	0,00
11		A	75,71	80,53	-9,64	66,07	1.342,54	0,00
	totale		885,83	885,83	0,00	885,83	**€ 18.000,00**	**€ 7.300,00**
	media		80,53					
		fondo		**€ 18.000,00**	totale punteggio	885,83		
		numero dip.		11	punteggio medio	80,53		
		premio medio		1.636,36				

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 sopraripportata).

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 €.18.000,00 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 €.7.300,00 - 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:

$$\text{indennità} \times \frac{\text{giorni di presenza effettiva}}{\underset{\text{(giorni lavorativi annui)}}{210}}$$

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.13
UTILIZZO RISORSE STABILI ANCORA DISPONIBILI

Le parti concordano che l'eventuale parte delle risorse stabili non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario (anno 2016) sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo (anno 2017) come disposto dall'art. 17, comma 5 del CCNL dell' 01/04/1999.

ART.14
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, e l'art. 11 (Servizi essenziali in caso di sciopero) del CCDI per l'anno 2014 sottoscritto il 16.02.2016.

ART.15
CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti concordano che:
- sia data effettiva applicazione al comma 4 dell'art. 10 del CCNL del 31.03.1999 il quale dispone che per i titolari di posizione organizzativa "il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore alle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1" del medesimo articolo. Ossia il trattamento accessorio (comprensivo dello straordinario) di un dipendente non può essere superiore al minimo importo percepito come retribuzione di posizione e di risultato da un dipendente di categoria D titolare di posizione organizzativa;
- che sia garantita la differenziazione del salario accessorio percepito dal personale appartenente alle diverse categorie giuridiche.

Le parti si impegnano, inoltre, ad adeguare la consistenza del Fondo 2016 ove dovessero intervenire nuove norme che attribuiscano specificatamente efficacia retroattiva alle posizioni giuridiche che si sono consolidate o che nel frattempo si vadano a consolidare.

Fonte contrattuale	Descrizione	Totale Importi
	SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
	Risorse storiche consolidate:	
- Art. 31 comma 2 CCNL 2002/2005 del 22.01.2004	Unico importo consolidato Anno 2003 delibera di Giunta n. 52 del 22.05.1998	**€. 130.487,90**
	Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:	
Art.32, comma 1 CCNL 2002/05 del 22/01/2004	Incremento risorse aggiuntive (0,62% monte salari 2001 €1.220.180,32) €.7.565,12	
Art.32, comma 4 CCNL 2002/05 del 22/01/2004	Incremento risorse aggiuntive (0,50% monte salari 2001 €1.220.180,32) €.6.100,90	
Art.32, comma 7 CCNL 2002/05 del 22/01/2004	Incremento risorse aggiuntive (alte professionalità) (0,20% monte salari 2001 €1.220.180,32) €.2.440,36	**€.16.106,38**
Art. 4, comma 4 CCNL 2004/05 del 09/05/2006	Incremento risorse aggiuntive (0,50% monte salari 2003 €1.211.636,12)	**€.6.058,18**
Art.8, comma 5 CCNL 2006/09 del 11/04/2008	Incremento risorse aggiuntive (0,60% monte salari 2005 €1.109.815,00)	**€.6.658,89**
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità:	
Art.4, comma 2 CCNL 2000/01 del 05/10/2001	Ria ed assegni ad personam personale cessato dal servizio dall'anno 2004 all'anno 2016	**€. 51.284,60**
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI	**€. 210.595,95**

	SEZIONE II - Risorse variabili	
Art.15, comma 2 CCNL 1998/2001 del 01.04.1999	Incremento risorse aggiuntive consolidate (1,2% monte salari 1997 €.611.361,02)	€.7.336,33
Art.15, comma 5 CCNL 1998/2001 del 01.04.1999	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti non collegati ad incremento della dotazione organica. (come da Relazione)	€.25.740,00
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE VARIABILI	**€. 33.076,33**

TOTALE RISORSE FISSE + VARIABILI FONDO 2016 **€. 243.672,28**

Vincoli normativi	SEZIONE III - Decurtazioni del Fondo
Art. 1, comma 236, Legge 208/2015 Circolare Ministero dell'Economia e delle Finanze n.12 del 23.03.2016	A decorrere dal 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. **Applicazione** Decurtazione anno 2016 art. 1, comma 236, L.208/2015 (circolare MEF n.12 del 23.03.2016) - Totale risorse Fondo 2015 €. 243.669,96 - Totale risorse Fondo 2016 €. 243.672,28 - Decurtazione per limite anno 2015 - €. 2,32 (€.243.672,28 - €.243.669,96) - **Decurtazione anno 2016 (limite Fondo 2015) €. 2,32** **Decurtazioni consolidate anno 2015 €.72.785,63** **(riduzioni anni 2011/2014)** **Valore Fondo 2016 ridotto** €.170.884,33 **Riduzione in misura proporzionale a quella del personale** (valore di riferimento Fondo 2015 ridotto €.170.884,33) Dipendenti in servizio al 01.01.2015 25 Dipendenti in servizio al 31.12.2015 22 Totale 47 Media (47/2) = 23,50 unità Dipendenti in servizio al 01.01.2016 22 Dipendenti in servizio al 31.12.2016 21 Totale 43 Media (43/2) = 21,50 unità Riduzione personale (23,50-21,50) = 2,00 unità **Decurtazione per riduzione personale €.14.543,35** **(170.884,33/23,50*2,00)** **Importo Fondo 2016 ridotto €.156.340,98** (€.170.884,33 - €.14.543,35) **ALTRE DECURTAZIONI** Decurtazione per recupero somme eccedenti relative al Fondo per gli anni 2008-2011 (1/4 di €.58.179,00/4 = €.14.544,75) 4^ annualità **€.14.544,75** **FONDO TOTALE 2016 AL NETTO DELLE DECURTAZIONI** **(€.156.340,98 - €.14.544,75)** **€. 141.796,23**

	Voci Variabili non soggette al contenimento delle spese	
Art.14, comma 1 CCNL 1998/2001 del 01.04.1999	Risparmi derivanti dalla corresponsione dello straordinario anno precedente	€. 7.908,08
Art.27, CCNL 14.09.2000	Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli	€.1.228,90
Art. 31,comma 5 CCNL 2002/2005 del 22.01.2004	Somme non utilizzate o attribuite nell'anno 2015 (somme relative alla valorizzazione alte professionalità non ancora erogate anni 2008-2015 per €.19.522,88; somme non corrisposte Fondo 2015 per €.13.320,49)	€. 32.843,37
	TOTALE ULTERIORI VOCI VARIABILI	**€. 41.980,35**

TOTALE VALORE COMPLESSIVO FONDO 2016 €.183.776,58

SEZIONE IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

a) **Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità anno 2016 – Sezione I**

Risorse stabili sottoposte a certificazione **€.161.319,11**

b) **Totale risorse variabili anno 2016 – Sezione II + Sezione ulteriori voci**

Risorse variabili sottoposte a certificazione **€.22.457,47**

TOTALE Fondo sottoposto a certificazione **€. 183.776,58**

TOTALE complessivo risorse Fondo 2016 **€. 183.776,58**

La consistenza del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2016 determinata in €.183.776,58 è da intendersi un preaccordo da sottoporre alla Certificazione relativa al controllo di legittimità e di verifica sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio del Collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'art. 40 bis del D. lgs. n.165/2001 e s.m.i. e dell'art. 5, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004.

SCHEMA RIEPILOGATIVO

UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2016

TOTALE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA ANNO 2016: €183.776,58

RISORSE DECENTRATE - STABILI - ANNO 2016

Importo fondo:	**€ 161.319,11**	**Destinazione certa:**	**Spesa 2015**
		€ 10.025,00 Indennità Comparto	€ 10.850,00
		€ 59.270,00 Progressioni Economiche	€ 61.700,00
		€ 5.300,00 Progressioni economiche 2016	
		€ 42.389,34 Retrib. Posizione-Risultato cat.D (x 3 attualmente attribuite)	€ 42.389,34
		€ 516,48 Indenn. Ex III-IV q.f.	€ 516,48
	(*)	€ 21.963,24 (*) Alte Professionalità cat.D	€ 19.522,88
		€ 139.464,06	134.978,70

Risorse stabili disponibili (A) **€ 21.855,05**

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

RISORSE DECENTRATE - VARIABILI - ANNO 2016

Importo fondo (B):	**€ 22.457,47**			**Spesa 2015**
Massimo erogabile (A + B)	**€ 44.312,52**			
	Destinazione certa:			
	Compensi professionali legali		€ 1.228,90	0,00
	Destinazione definita			
	Progetti finalizzati		€ 0,00	0,00
	Specifiche responsabilità cat.B-C-D		€ 15.630,72	29.941,68
	Indennità varie			
	(attività disagiate, autisti etc.)		€ 2.120,00	2.013,63
	Ind. Qualità Professionalità		€ 25.300,00	0,00
			€ 43.050,72	31.955,31
	Totale		€ 44.279,62	

Camera di Commercio
Taranto

Taranto, 18 DIC. 2017

Delegazione di parte pubblica

Dr.ssa Claudia Sanesi, Segretario generale f.f.

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. ASSENTE

Segreteria territoriale CIGL F.P.
Dr.ssa Tiziana Ronsisvalle Tiziana Ronsisvalle

Segreteria territoriale CISL FP
Sig. Cosimo Muliere

Segreteria territoriale UIL FPL
Sig. Diego Murri

Segreteria territoriale Coordinamento Sindacale Autonomo ASSENTE

Segreteria territoriale Diccap Dipartimento Autonomie Locali ASSENTE

Il Segretario verbalizzante
Avv. Domenico Carbone