

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Premesso che :

- a) in data 2 novembre 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Varese;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 novembre 2015 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalla applicazione delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- c) la Giunta della Camera di Commercio, con deliberazione in data 5 novembre 2015, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

In data 11 novembre 2015 presso la sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese ha avuto luogo un incontro fra:

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

- Mauro Temperelli - Segretario Generale                      **Firmato** \_\_\_\_\_

**RSU**, nelle persone di

- Giuseppe Alongi    **Firmato** \_\_\_\_\_
- Silvia Franzetti    **Firmato** \_\_\_\_\_
- Franco Martino    **Firmato** \_\_\_\_\_
- Sandra Prearo    **Firmato** \_\_\_\_\_
- Lorella Ossola    **Firmato** \_\_\_\_\_

**Organizzazioni sindacali territoriali**

- **Raffaella Bonetto**..... **CGIL/FP**                      **Firmato** \_\_\_\_\_
- **Mirella Palermo**..... **CISL/FPS**                      **Firmato** \_\_\_\_\_
- **Lorenzo Raia**..... **UIL FPL**                      **Firmato** \_\_\_\_\_
- ..... **CSA**                      \_\_\_\_\_

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto decentrato

## **CAMERA DI COMMERCIO DI VARESE**

### **CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Varese.

Il presente contratto decentrato integrativo ha validità dal 1 gennaio 2015 e individua per l'anno 2015 la destinazione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione decentrata.

Salvo quanto previsto per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

### **DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse disponibili per la contrattazione decentrata sono ripartite in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali attribuite e della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative;
- attribuire progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1 gennaio 2015, ad una quota limitata di dipendenti, in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance
- erogare le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per specifiche responsabilità, cassa, disagio secondo i criteri stabiliti
- assicurare la corresponsione di compensi di produttività realmente incentivanti secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto.

Sulla base dei suddetti criteri, le disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015 pari a Euro 660.697,69.=, sono destinate come segue:

produttività	Euro 220.553,24.=
indennità di comparto	Euro 44.000,00.=
progressione economica	Euro 175.000,00.=*
progressione economica anno 2015	Euro 20.000,00.=
retribuzione di posizione posizioni organizzative	Euro 74.000,00.=
retribuzione di risultato posizioni organizzative	Euro 18.500,00.=
alte professionalità (anni dal 2003 al 2014)	Euro 56.644,45.=
organizzazione del lavoro	Euro 52.000,00.=

## **PROGRESSIONI ECONOMICHE**

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è finalizzata a conseguire reali miglioramenti organizzativi e a valorizzare le risorse umane dell'Ente.

L'assegnazione ai dipendenti dei miglioramenti economici avviene attraverso un sistema di valutazione che prende in esame le competenze professionali espresse, al fine di individuare i dipendenti che danno prova di elevati livelli di professionalità nell'ambito degli standard richiesti e premiare quindi chi, nel tempo, dimostra di far meglio il proprio lavoro.

In particolare le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2015 saranno attribuite utilizzando il sistema di valutazione i cui criteri sono stati approvati con determinazione n. 314 in data 17 luglio 2007, opportunamente integrato con le seguenti previsioni:

- costituisce un requisito di accesso alla selezione, anche in relazione al principio generale fissato dall'articolo 52, comma 1 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il raggiungimento, nel triennio precedente l'anno di riferimento, di una valutazione media minima, nelle tre aree di apprezzamento per la valutazione della performance individuale ai fini dell'attribuzione dei compensi di produttività, non inferiore a 80 in ciascun anno. Se ad un dipendente nel triennio precedente a quello di riferimento risulta non attribuita la valutazione per un anno, si considerano le tre valutazioni disponibili più recenti.
- le risorse finanziarie destinate al riconoscimento della progressione economica orizzontale, nella misura dell'85 per cento delle stesse, sono suddivise tra i 4 gruppi di professionalità omogenee in proporzione al numero delle progressioni teoricamente possibili per ciascun gruppo.

Per l'anno 2015 sono destinate all'istituto della progressione economica orizzontale Euro 20.000,00

## **TRATTAMENTI ACCESSORI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE**

Nell'ambito delle logiche e dei criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 19 in data 24 marzo 2011, scopo primario della misurazione e valutazione della performance individuale è quello di evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione, premiando la prestazione realizzata con sistemi incentivanti al fine di creare e mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità dell'Ente e al miglioramento dei servizi resi all'utenza.

La valutazione della performance individuale si sviluppa su una duplice dimensione:

- quantitativa, relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target e relativo peso
- qualitativa, relativa agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze

Fra performance organizzativa, a livello di Ente e di area, e performance individuale esiste uno stretto collegamento in quanto al grado di raggiungimento della prima è legata l'entità complessiva dei premi attribuiti al personale, poi distribuiti in base all'apporto individuale misurato sulla base del sistema di valutazione adottato.

## COMPENSI DI PRODUTTIVITÀ

La misurazione e la valutazione della performance individuale finalizzata all'erogazione dei compensi di produttività avverrà sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e sarà collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali in coerenza con quanto definito nel piano annuale della performance, alla qualità del contributo assicurato, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

L'importo riferito ai compensi di produttività comprende per il 2015 specifiche risorse, di cui al comma 5 dell'articolo 15 del c.c.n.l. 1 aprile 1999, ammontanti, secondo quanto deciso con deliberazione di Giunta n. 77 in data 17 settembre 2015, a Euro 32.000,00.

Alla destinazione di tali risorse è stato possibile provvedere a fronte dell'individuazione di obiettivi di miglioramento riconducibili a parametri di efficacia, efficienza e qualità, nonché all'incremento e alla riorganizzazione e razionalizzazione dell'attività amministrativa e dei servizi che generi positive ricadute sull'economia del territorio e sull'operatività dell'ente. Le stesse saranno rese disponibili solo a seguito di verifica e attestazione dei risultati raggiunti e proporzionalmente agli stessi.

## RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La misurazione e la valutazione della performance individuale finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di posizione organizzativa avverrà sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e sarà collegata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali in coerenza con quanto definito nel piano annuale della performance, alla qualità del contributo assicurato, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi, nonché alla capacità di valutare i propri collaboratori.

## **COMPENSI RIFERITI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

I fondi relativi alla organizzazione del lavoro sono destinati a compensare le figure professionali che svolgono funzioni di particolare, disagio e responsabilità.

A questo proposito si prevede di:

- a) riconoscere compensi, da erogarsi mensilmente con riferimento al mese precedente, fino ad un valore massimo giornaliero di Euro 1,50, al personale adibito a operazioni di sportello che comportano maneggio di valori di cassa secondo la gradualità di seguito definita:
- per introiti medi giornalieri superiori a cinque euro e fino a cinquecento euro, indennità di Euro 1,20 / giorno;
  - per introiti medi giornalieri superiori a cinquecento euro, indennità di Euro 1,50 / giorno;
- per "valori" si intendono tutti i mezzi di pagamento ammessi dalla Camera di Commercio, fatta eccezione per i conti correnti postali e gli accrediti diretti (bonifici) da parte di Infocamere, di banche o di terzi, anche se relativi ad operazioni effettuate allo sportello; per "ammontare medio giornaliero" si intende l'introito complessivo del mese, diviso per il numero di giorni di apertura della cassa nello stesso mese;

riconoscere al personale addetto nell'ambito del servizio Provveditorato al maneggio di tutti gli introiti della giornata una indennità di Euro 1,50 / giorno;

- b) attribuire in relazione alle oggettive condizioni di disagio, al personale che svolge in via continuativa attività di sportello in uffici decentrati privi di presidio fisso (Luino e Saronno), che non costituiscano l'abituale sede di servizio, un'indennità giornaliera di Euro 3,00;
- c) riconoscere al personale delle categorie A e B operante nell'ambito dell'unità organizzativa "servizi tecnici" per il disagio connesso all'utilizzo di strumenti e attrezzature di norma non propri dell'esercizio delle attività inerenti le mansioni richieste dal profilo professionale di appartenenza, una indennità annua di Euro 340,00, parametrata alle giornate di presenza in servizio e di effettivo svolgimento delle predette attività;
- d) riconoscere, con possibilità di rotazione, al personale della categoria D, non appartenente all'area delle posizioni organizzative con riconosciuta particolare responsabilità di ufficio, di procedimento o di attività, implicante l'esercizio di funzioni di elevata autonomia e specializzazione, un compenso modulato in relazione al livello di responsabilità, secondo la seguente scala di valori:  
fascia A – Euro 2.310,00 compenso alto;  
fascia B – Euro 1.785,00 compenso medio;  
fascia C – Euro 1.365,00 compenso minimo;  
non viene previsto alcun compenso per l'esercizio di responsabilità normalmente attinenti alla categoria di appartenenza.

Per il riconoscimento del compenso, la relativa graduazione della responsabilità è parametrata sulla base dei seguenti criteri:

- relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'Ente
- supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato
- livello di complessità procedimentale

A questi criteri è attribuito un giudizio variabile tra normale, apprezzabile o elevato, in base alle seguenti specificazioni:

relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'Ente

normale: clienti interni/esterni poco numerosi e specifici;

apprezzabile: clienti interni/esterni numerosi e segmentati;

elevato: clienti esterni a livello istituzionale e non, rappresentativi dei settori dell'economia.

supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato

normale: esegue l'istruttoria di delibere e determinazioni per gli ambiti di rispettiva competenza;

apprezzabile: concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni di media complessità e/o fornisce assistenza, anche occasionale, nel corso delle riunioni degli Organi camerali;

elevato: concorre alla definizione e all'attuazione di decisioni nell'ambito di problematiche complesse, con elevato valore economico.

livello di complessità procedimentale

normale: attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure ripetitive in un quadro di riferimento che richiede interpretazione

apprezzabile: attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure parzialmente ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richiede flessibilità ed adattamento

elevato: attività che comporta lo svolgimento di atti e procedure non ripetitive, che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo e tecnico

L'attribuzione di un giudizio "normale" per tutti i parametri presuppone l'esercizio di una responsabilità normalmente attinente alla categoria e pertanto non comporta l'attribuzione di alcun compenso.

La fascia di compenso è determinata in base al giudizio complessivamente assegnato ai parametri, nei casi e secondo le combinazioni definite nello schema seguente:

e-e-e	= fascia A
e-e-a	= fascia A
e-e-n	= fascia A
a-a-e	= fascia B
a-a-a	= fascia B
a-a-n	= fascia B
n-n-e	= fascia B
n-a-e	= fascia B
n-n-a	= fascia C

- e) riconoscere, nell'ambito delle risorse destinate, al personale della categoria C un compenso di Euro 1.155,00 per l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità di procedimento riconosciute attraverso atto dirigenziale.

I compensi di cui alle lettere d) e e) saranno parametrati al periodo di effettivo assolvimento dell'incarico e non verranno riconosciuti per le assenze, a qualsiasi titolo, superiori a 60 giorni consecutivi, ad eccezione del congedo di maternità/paternità (5 mesi).

Detti compensi verranno ridotti per le assenze per malattia, ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2008, n. 133.

Continuano ad applicarsi le disposizioni del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 4 luglio 2013 in materia di telelavoro, lavoro straordinario e servizi essenziali.