

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

FOGGIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

*quadriennio normativo 2006-2009
adeguamento e
parte economica 2011*

*INFORMATO PER LA
DISTRIBUZIONE ALL'ISTO
[Signature]*

RSU	OO.SS. TERRITORIALI
	CGIL
	CISL
	UIL/SNALCC
	DICCAP

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Stipulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22/01/2004

VISTI gli articoli 3 e 4 del CCNL 22.01.2004 concernenti rispettivamente la conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL dell'1.4.1999 e i tempi e le procedure per la stipulazione dei Contratti Decentrati Integrativi;

VISTO, altresì, l'art. 40, comma 3- bis del d.lgs. 165/2001 che consente la contrattazione integrativa "sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali";

PRESO ATTO che la delegazione trattante è così composta:

1. per la parte pubblica da:
 - a) dott. Matteo di Mauro, Segretario Generale dell'Ente;
 - b) dott. Giuseppe Santoro, dirigente;
 - c) dott. Michele Villani, dirigente;

2. per la parte sindacale da:
 - a) Francesca Chionchio, componente RSU;
 - b) Luigi Ferraretti, componente RSU;
 - c) Tito Mariconda, componente RSU;
 - d) Beatrice Scopece, componente RSU;
 - e) Giuseppina Nardo, componente RSU;
 - f) Giuseppe Chirò, rappresentante territoriale UIL
 - g) Michele Tamburrelli, rappresentante territoriale CGIL;
 - h) Emiliano da Lima, rappresentante territoriale CISL;
 - i) Alessandro Mancini, rappresentante territoriale DICCAP

LE PARTI

si danno atto che, in data 7/02/2012, hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di lavoro a livello di Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Foggia, salvo le procedure di autorizzazione alla sottoscrizione di cui al seguente art. 3.

Art. 1

Obiettivi del contratto

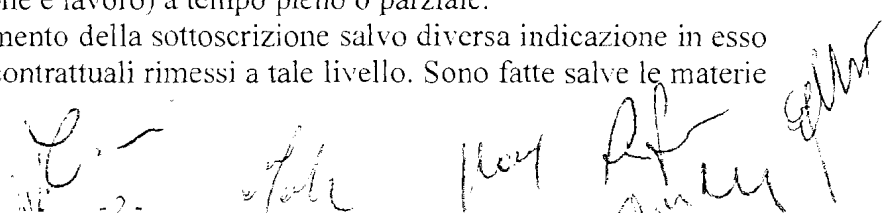
Il presente contratto si pone l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi, con l'interesse alla crescita professionale del personale.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Foggia e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione salvo diversa indicazione in esso contenuta e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello. Sono fatte salve le materie



-2-

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sottoscrizione salvo diversa indicazione in esso contenuta e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello. Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che, per la loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse, da determinare con cadenza annuale.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta camerale, trascorsi 15 giorni senza rilievi dalla trasmissione del presente CCDI al collegio dei revisori dei conti, al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio.

Art. 4

Risorse decentrate

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) sono determinate in applicazione dell'art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 così come successivamente modificati e integrati.

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004 tale fondo è composto da una parte definita "Risorse certe, stabili e continue" (art. 31, comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri e, da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Art. 5

Criteri di utilizzo delle risorse decentrate

A) UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati di seguito:

- 1. indennità di comparto**
- 2. progressioni economiche**
- 3. indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità**

1. Finanziamento dell'indennità di comparto

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

2. Finanziamento delle progressioni economiche

(Art. 17 co 2 lett. b CCNL 1.4.1999, art. 34 e 35 CCNL 22.1.2004, art.9 CCNL 11/4/2008)

Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie, cosiddetta "orizzontale", è finalizzato al riconoscimento della professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza, nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle norme contrattuali e legislative vigenti, mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza.

Per quanto riguarda i criteri per l'effettuazione delle progressioni orizzontali nelle diverse categorie si rinvia al sistema di misurazione e valutazione vigente opportunamente integrato con il criterio dell'anzianità di servizio per le categorie A, B e C e depurato degli elementi correttivi della valutazione (assenze, particolari responsabilità, ecc. secondo quanto indicato nell'allegato A).

La progressione economica all'interno della categoria è rilevabile con cadenza annuale. Le selezioni sono effettuate con riferimento al personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno e la progressione è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio successivo ad una quota pari al 30% del personale in servizio alla stessa data, con arrotondamento all'unità.

Il periodo di riferimento per la valutazione è l'anno precedente quello di attribuzione della progressione o, in assenza, quello antecedente.

La progressione economica è attribuita dal Segretario Generale d'intesa con i dirigenti, con provvedimento motivato. L'avvio della procedura per il conferimento della progressione economica è comunicato ai dipendenti.

L'esame della documentazione e delle schede di valutazione verrà effettuata alla presenza di un componente della RSU, da questa indicata.

Le risorse destinate alla progressione economica vengono stabilite annualmente e ripartite proporzionalmente tra le diverse categorie in base al numero del relativo personale in servizio al 1° gennaio, ponderato per il valore della posizione economica.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto, per la partecipazione alla relativa selezione, il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi ai sensi dell'art. 9 CCNL 11/4/2008, salvo ulteriori previsioni contrattuali.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e via via poi in ordine decrescente, fino a concorrenza delle risorse assegnate e dei posti disponibili.

L'attribuzione della progressione è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari alla metà del punteggio massimo previsto nell'ambito della singola scheda.

3. Finanziamento delle indennità di posizione e risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità

L'Area delle Posizioni organizzative e dell'Alta Professionalità è istituita dall'Ente in relazione all'assetto organizzativo vigente e secondo criteri predeterminati.

Al personale interessato compete la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato nella misura stabilita. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto nazionale e integrativo, compreso il compenso per lavoro straordinario.

La retribuzione di risultato varia dal 10 al 25% della retribuzione di posizione (10-30% per l'alta professionalità) ed è attribuita previa valutazione a consuntivo secondo il sistema di misurazione e valutazione definito con deliberazione n. 82 del 19/7/2011.

B) UTILIZZO RISORSE VARIABILI

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Le parti convengono che le risorse variabili sono destinate al finanziamento degli istituti economici enunciati di seguito:

1. Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento della produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2 lett. a) così come modificato dall'art.36 del CCNL 22.01.2004)

L'attribuzione dei compensi di produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 83 del 19/7/2011.

2. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 1.4.99 così come modificato dall'art. 7 del CCNL (parte economica) del 09.05.2006 sono riconosciute specifiche indennità al personale di categoria B, C e D individuato con determinazione dirigenziale.

L'indennità è riconosciuta a:

- personale individuato per funzioni di sostituzione delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità;
- responsabile della segreteria di Presidenza;
- responsabile della segreteria del Segretario Generale;
- responsabile parco automezzi

ed è commisurata ai compensi dei rispettivi titolari di posizione organizzativa o alta professionalità, da un minimo di € 2.000,00 ed un massimo di € 2.500,00.

L'indennità viene erogata mensilmente per 12 mensilità.

3. Utilizzo delle risorse variabili per la remunerazione di indennità di rischio, maneggio valori e disagio:

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. d) ed e) del CCNL 1.4.1999 sono riconosciute le seguenti indennità:

- a) **indennità di rischio.** E' corrisposta ai dipendenti di categoria B, C e D che svolgono attività di videoterminalista ai sensi dell'art. 173 del D.Lgs. 81/2008 e come individuati dal competente dirigente nella misura di € 1,50 giornaliera per un massimo di € 30,00 mensili. L'indennità è inoltre corrisposta nella stessa misura e modalità al personale adibito alla guida degli autoveicoli camerale nel caso di utilizzo dei mezzi.
- b) **indennità di reperibilità.** E' corrisposta per reperibilità nei giorni non lavorativi secondo turnazioni stabilite dal provveditore d'intesa con il dirigente d'area. E' stabilita in € 10,33 al giorno feriale e in € 20,66 per giorno festivo per massimo 6 giorni individuali mensili, con diritto al riposo compensativo in caso di reperibilità in giorno festivo. L'indennità è riconosciuta:
 - agli addetti all'Ufficio Provveditorato;
 - agli autisti nei giorni non lavorativi;
 - a personale adibito ad attività ausiliarie;

[Handwritten signatures and initials]

- c) **indennità di maneggio valori** è corrisposta nei giorni di prestazione lavorativa nella misura di € 1,55 al giorno, di cui € 1,03 per prestazioni mattutine e € 0,52 per quelle pomeridiane
- al cassiere o al suo sostituto;
 - ai dipendenti abilitati ad incasso di denaro
- d) **indennità di disagio** è corrisposta a:
- centralinisti ciechi per € 4,52 per giorno di servizio e ferie;
 - operatori addetti alla fotocopiatrice per € 2,06 per giorno di servizio;
 - addetti al ritiro e consegna corrispondenza presso gli uffici postali per € 3,00 al giorno di servizio;
 - personale delle categorie B e C addetto ad attività di *front office* (sportellisti) per € 4,00 al giorno di servizio, di cui € 3,00 per prestazioni mattutine e € 1,00 per quelle pomeridiane individuati con determinazione dei competenti dirigenti;
 - personale in servizio ispettivo e di sopralluogo fuori dal comune sede di servizio per € 8,00 a missione giornaliera;
 - autisti in missione per un periodo superiore a quattro ore per € 30,00 giornaliera.
4. **Utilizzo delle risorse variabili per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k)** secondo le specifiche disposizioni legislative e regolamentari vigenti.

Art. 6

Straordinario e banca delle ore

1. L'importo destinato alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, determinato annualmente, viene ripartito tra le Aree, il Servizio di Staff e l'Ufficio Legale in proporzione al personale rispettivamente assegnato. Le parti verificano il permanere delle condizioni che ne giustificano l'ammontare ovvero ne consentono una stabile riduzione nella misura del 3% annuo secondo la specifica disciplina di cui all'art. 14, c.4, del CCNL 1.4.1999.
2. Il limite massimo annuo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e determinato è fissato in 180 ore, così come previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.99, specificamente autorizzate dal competente dirigente.
3. I dipendenti autorizzati al superamento del limite individuale di ore di lavoro procapite sono gli autisti per l'espletamento delle mansioni proprie in servizio esterno.
4. Le ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000, non devono eccedere il 20% del monte ore annuo autorizzato.

Art. 7

Tutela del patrimonio formativo dell'Ente

Al personale partecipante alle iniziative di formazione e di aggiornamento, secondo il piano predisposto dall'Ente nell'anno di riferimento e nei limiti delle risorse finanziarie all'uopo assegnate sulla base della normativa vigente, è fatto obbligo di trasmettere le nozioni professionali ed i contributi formativi acquisiti a seguito di detti interventi agli altri operatori coinvolti nell'unità produttiva ovvero nel settore di appartenenza.

La trasmissione di tale patrimonio avviene:

- a) mediante esemplificazione pratica da attuarsi nell'ordinario contesto lavorativo;
- b) attraverso comunicazione da attuarsi in apposite conferenze di servizio gestite e coordinate dal Dirigente d'area;
- c) tramite la diffusione su supporto informativo del materiale acquisito.

Art. 8

Aggiornamento professionale delle lavoratrici madri

Nel caso fosse riscontrata la necessità ovvero su richiesta delle lavoratrici interessate, l'Ente provvede con oneri a proprio carico all'aggiornamento ed alla formazione delle lavoratrici madri al fine di colmare il vuoto formativo conseguente alla temporanea interruzione del servizio attivo dovuta all'astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio, all'astensione facoltativa post-partum ed alle assenze dovute ai permessi per l'assistenza dei figli malati entro il terzo anno di età.

E' fatto obbligo all'Ente di provvedere alla costante informazione delle lavoratrici madri in merito ad iniziative ed istituti finalizzati alla progressione di carriera e, comunque, alla formazione ed all'aggiornamento professionale in genere.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai lavoratori uomini che fruiscano, a norma di legge, degli istituti di cui al primo comma, laddove il periodo di assenza si protragga oltre i tre mesi, ai sensi delle vigenti normative in materia.

Art. 9

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

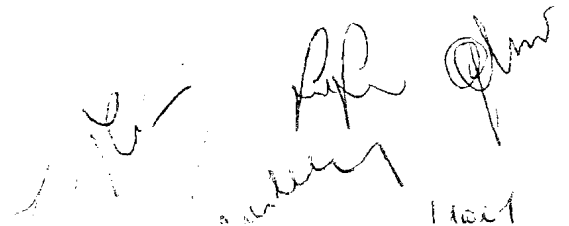
1. L'orario di servizio è finalizzato al miglioramento della funzionalità e dell'efficienza degli uffici e all'incremento dei servizi all'utenza nonché del grado di fruibilità degli stessi. In tal senso l'orario di lavoro, nel rispetto dei limiti contrattuali e previa concertazione, può essere articolato per aree, servizi e uffici, sino al livello di singolo lavoratore, in relazione alle esigenze particolari o generali da soddisfare.

Art. 10

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione adotta in particolare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DUVRI) e individua le metodologie per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio nonché alle iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie a garantire il benessere organizzativo ai sensi delle disposizioni in materia.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 11



Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero i dirigenti sono tenuti ad assicurare le prestazioni lavorative del personale per i seguenti servizi:

1. Servizi del personale per l'erogazione degli emolumenti retributivi e il versamento delle ritenute previdenziali e fiscali per le scadenze di legge: un dipendente di categoria C;
2. Registro Imprese per il rilascio di certificati del Registro Imprese e R.E.A. esclusivamente per partecipazione a gare d'appalto: un dipendente di categoria C o B3;
3. Commercio estero per il rilascio di certificati d'origine, per l'esportazione e l'importazione temporanea di merci (carnet ATA – TIR) e di certificati per lo sdoganamento di merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge: un dipendente di categoria C o B3;
4. Tutela della proprietà industriale per la ricezione degli atti di registrazione brevetti: un dipendente di categoria C;
5. Un dipendente almeno di categoria C, addetto all'Ufficio Provveditorato per il deposito del denaro incassato..

Art. 12

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalle legge e dai contratti collettivi.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la RSU e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza sui lavoratori.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo..

Art. 13

Disciplina del telelavoro

Il telelavoro rappresenta una forma alternativa permanente al lavoro in sede per alcune attività del Registro imprese e per altre che dovessero in futuro presentare analoghe caratteristiche di lavoro.

Il telelavoro si fonda sulle seguenti linee guida:

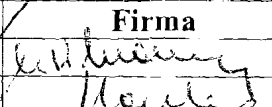
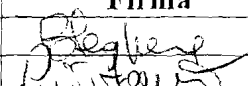
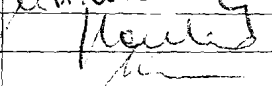
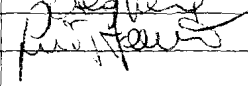
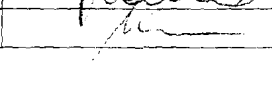
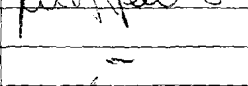

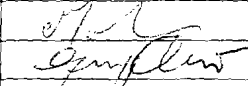
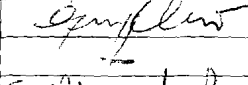
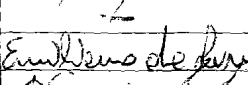
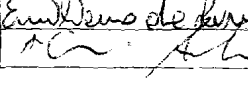
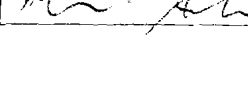
- a) volontariato e reversibilità;

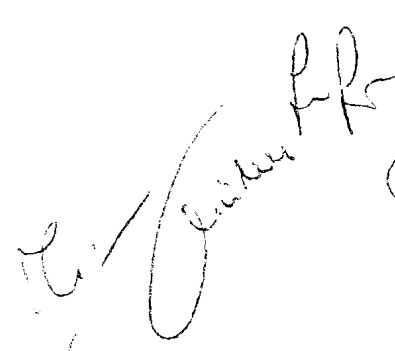

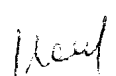
- b) mantenimento della posizione funzionale del telelavoratore nell'organizzazione camerale, previsione di rientri almeno settimanali nell'ente, piena garanzia della partecipazione a momenti di formazione, aggiornamento e crescita professionali;
- c) piena partecipazione all'erogazione dei trattamenti economici accessori secondo le modalità individuate dalla contrattazione integrativa;
- d) definizione tramite accordo delle modalità di verifica delle prestazioni svolte;
- e) istituzione della posizione assicurativa presso l'INAIL;
- f) attivazione delle apparecchiature a carico dell'ente, loro concessione in comodato d'uso ai sensi dell'art. 1803 del codice civile, rimborso forfetario delle spese energetiche e di collegamento telematico;
- g) integrale applicazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
- h) garanzia dei diritti sindacali sia attraverso i canali e le procedure tradizionali che tramite le strumentazioni di natura informatica.

Il Segretario Generale, su proposta del dirigente di area, che ne rappresenta la necessità in funzione delle esigenze di servizio, concede l'autorizzazione al telelavoro, determinando le relative condizioni di realizzazione.

In caso di richieste superiori al numero delle posizioni da destinare al telelavoro, il dirigente utilizzerà i seguenti criteri di scelta:

1. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
2. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
3. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

Parte Pubblica		Parte Sindacale	
Nominativo	Firma	Nominativo	Firma
Dott. Matteo di Mauro		Beatrice Scopece	
Dott. Giuseppe Santoro		Luigi Ferraretti	
Dott. Michele Villani		Francesca Chionchio	
		Giuseppina Nardo	
		Tito Mariconda	
		Giuseppe Chirò	
		Michele Tamburrelli	
		Emiliano da Lima	
		Alessandro Mancini	

Allegato A)

Are di valutazione e parametri (in evidenza le caselle relative ai parametri interessati)			
Num	Are e parametri	Categoria A-B1	Categoria B3-C-D
Area dei risultati			
1	Risultati individuali		
2	Risultati di gruppo o di struttura		
Area dei comportamenti			
3	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta		
4	Iniziativa		
5	Orientamento al lavoro di gruppo		
6	Orientamento all'utenza interna ed esterna		
Area delle competenze			
7	Conoscenze tecnico-disciplinari		
8	Arricchimento professionale		
9	Autonomia e capacità organizzativa		
10	Flessibilità operativa		
Anzianità di servizio			
11	Esperienza acquisita in relazione agli anni di servizio per le categorie A, B e C		

- a) Area dei risultati. Misura il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati al dipendente e alla struttura organizzativa di riferimento ovvero dei risultati attesi nell'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie.
- b) Area delle competenze. Valuta le conoscenze tecnico-disciplinari, l'arricchimento professionale, l'autonomia e capacità organizzativa e la flessibilità operativa.
- c) Area dei comportamenti. Valuta il livello di impegno, puntualità e precisione, di iniziativa, l'orientamento al lavoro di gruppo e l'orientamento all'utenza interna ed esterna.
- d) Area anzianità di servizio. Valuta l'esperienza acquisita in relazione agli anni di servizio.

Ad ogni area di valutazione è attribuito un coefficiente di ponderazione, diverso a seconda della categoria di inquadramento e ad ogni parametro un punteggio secondo una scala di misurazione. Ai fini della valutazione complessiva della performance del dipendente il punteggio conseguito è ponderato con il coefficiente di ogni area.

I coefficienti di ponderazione sono definiti per ciascuna area, esclusa quella relativa all'anzianità di servizio) in maniera differenziata in relazione alla categoria di inquadramento giuridico del dipendente:

categoria B3 - C - D: 50 / 20 / 30
 categoria A - B1: 40 / 40 / 20

La scala di misurazione dei parametri/subparametri di ogni area è così definita:

a) Area dei risultati.

Punteggio	Valutazione Obiettivi
da 1 a 1,9	disattesi
da 2 a 2,8	inferiori alle aspettative
da 2,9 a 3,5	in linea con le aspettative
da 3,6 a 4	superiori alle aspettative

b) Area dei comportamenti

Punteggio	Valutazione comportamenti
da 1 a 1,9	insufficiente
da 2 a 2,8	sufficiente
da 2,9 a 3,5	buono
da 3,6 a 4	ottimo

c) Area delle competenze

Punteggio	Valutazione competenze
-----------	------------------------

da 1 a 1,9	insufficiente
da 2 a 2,8	sufficiente
da 2,9 a 3,5	buono
da 3,6 a 4	ottimo

d) Area dell'anzianità di servizio

Punteggio	Valutazione anni di servizio
0,5 punti	Per anno di servizio fino ad un max di punti 2,5

Amey *Steele*

de May
e/2

de Rona
gms

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2011

VISTI gli articoli 3 e 4 del CCNL 22.01.2004 concernenti rispettivamente la conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL dell'1.4.1999 e i tempi e le procedure per la stipulazione dei Contratti Decentrati Integrativi;

VISTO, altresì, l'art. 40, comma 3- bis del d.lgs. 165/2001 che consente la contrattazione integrativa "sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali":

PRESO ATTO che la delegazione trattante è così composta:

3. per la parte pubblica da:
 - d) dott. Matteo di Mauro, Segretario Generale dell'Ente;
 - e) dott. Giuseppe Santoro, dirigente;
 - f) dott. Michele Villani, dirigente;

3. per la parte sindacale da:
 - j) Francesca Chionchio, componente RSU;
 - k) Luigi Ferraretti, componente RSU;
 - l) Tito Mariconda, componente RSU;
 - m) Beatrice Scopece, componente RSU;
 - n) Giuseppina Nardo, componente RSU;
 - o) Giuseppe Chirò, rappresentante territoriale UIL
 - p) Michele Tamburrelli, rappresentante territoriale CGIL;
 - q) Emiliano da Lima, rappresentante territoriale CISL;
 - r) Alessandro Mancini, rappresentante territoriale DICCAP

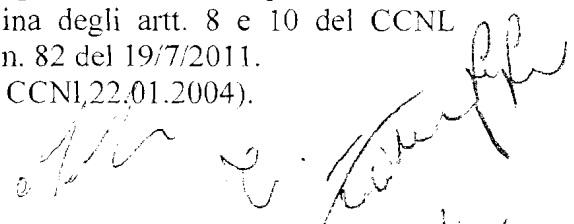
LE PARTI

si danno atto che, in data 07/2/2012, hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di lavoro a livello di Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Foggia, per la parte economica 2011 salvo le procedure di autorizzazione alla sottoscrizione di cui al seguente art. 3.

Le risorse economiche integrative a livello di Ente pari ad € 649.010,90 , di cui € 292.800,52 per parte stabile ed € 356.210,38 per parte variabile, sono così utilizzate:

RISORSE STABILI € 292.800,52

1. € 150.577,16 per finanziare il fondo per le progressioni economiche (art.17, c.2 lett. b CCNL 1.4.1999);
2. € 108.053,90 per finanziare il fondo per le posizioni organizzative e alta professionalità (art.17, c.2 lett. c CCNL 1.4.1999) secondo la disciplina degli artt. 8 e 10 del CCNL 31.3.1999 ed i criteri stabiliti dall'Ente con deliberazione n. 82 del 19/7/2011.
3. € 36.400,68 per finanziare l'indennità di comparto (art.33 CCNL 22.01.2004).



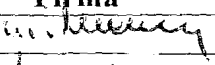
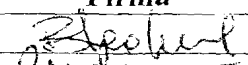
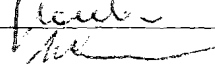
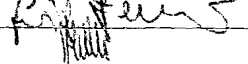


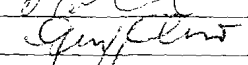
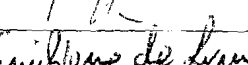
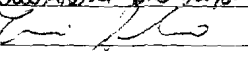



In ordine allo stanziamento di cui al punto 2. le parti prendono atto dell'opportunità della riduzione di € 3.422.29 effettuata per la decurtazione ex art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs 165/2001.

RISORSE VARIABILI € 356.210,38

1. istituto della produttività individuale (art.17, c.2, lett. a CCNL 1.4.1999)	€ 261.595,34
2. remunerazione delle specifiche responsabilità (art. 7, co 1 CCNL 9/5/2006)	€ 25.720,00
3. remunerazione delle indennità di rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori (art. 17, co 2, lett. d, e 1.4.1999)	€ 50.000,00
4. incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), così distinte:	
- Fondo Cittadella ex art. art.92 D.Lgs 163/2006	€ 9.585,04
- Rimborso funzionario addetto a concorsi a premio	€ 2.000,00
- Rimborso funzionario addetto ai prelievi vini doc	€ 1.200,00
- Ufficio legale	€ 5.610,00
- Rilevazione Excelsior	€ 500,00
Totale	€ 356.210,38

L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita al personale individuato con determinazione del Segretario Generale n. 10 del 17/01/2011.

In ordine allo stanziamento di cui al punto 1. le parti prendono atto dell'opportunità della riduzione di € 27.552,70 effettuata per la decurtazione ex art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs 165/2001.

Parte Pubblica		Parte Sindacale	
Nominativo	Firma	Nominativo	Firma
Dott. Matteo di Mauro		Beatrice Scopece	
Dott. Giuseppe Santoro		Luigi Ferraretti	
Dott. Michele Villani		Francesca Chionchio	
		Giuseppina Nardo	
		Tito Mariconda	
		Giuseppe Chirò	
		Michele Tamburrelli	
		Emiliano da Lima	
		Alessandro Mancini	



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
FOGGIA

VISTI PER LA SOTTOSCRIZIONE
CONTRATTO
[Handwritten signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2011. VARIAZIONE.**

VISTI gli articoli 3 e 4 del CCNL 22.01.2004 concernenti rispettivamente la conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL dell'1.4.1999 e i tempi e le procedure per la stipulazione dei Contratti Decentrati Integrativi;

VISTO, altresì, l'art. 40, comma 3- bis del d.lgs. 165/2001 che consente la contrattazione integrativa "sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali";

PRESO ATTO che la delegazione trattante è così composta:

1. per la parte pubblica da:
 - a) dott. Matteo di Mauro, Segretario Generale dell'Ente;
 - b) dott. Giuseppe Santoro, dirigente;
 - c) dott. Michele Villani, dirigente;

2. per la parte sindacale da:
 - a) Francesca Chionchio, componente RSU;
 - b) Luigi Ferraretti, componente RSU;
 - c) Luigi Di Pietro, componente RSU;
 - d) Emiliano da Lima, componente RSU;
 - e) Giuseppina Nardo, componente RSU;
 - f) Giuseppe Chirò, rappresentante territoriale UIL
 - g) Michele Tamburrelli, rappresentante territoriale CGIL;
 - h) Michele Giornetti, rappresentante territoriale CISL;
 - i) Alessandro Mancini, rappresentante territoriale DICCAP

LE PARTI

si danno atto che, in data 09/5/2012, hanno sottoscritto una variazione al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), siglato in data 7/2/2012, relativamente all'utilizzo delle risorse variabili per l'anno 2011.

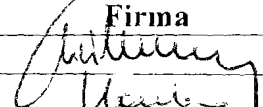
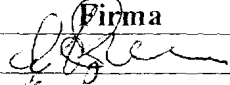
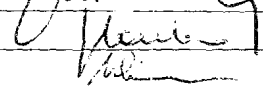
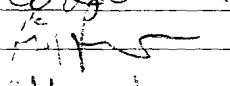
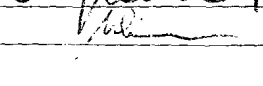
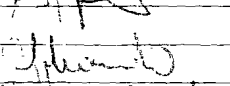
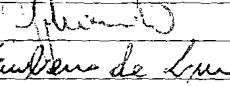
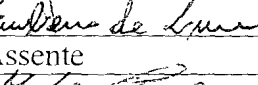
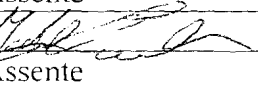
Trattasi di uno storno di € 1.770,03 dall'importo destinato all'istituto della produttività individuale a quello destinato alle indennità varie.

Pertanto, le risorse economiche integrative a livello di Ente pari ad € 356.210,38 per la parte variabile, sono così utilizzate:

1. istituto della produttività individuale (art.17, c.2, lett. a CCNL 1.4.1999) € 259.825.31
2. remunerazione delle specifiche responsabilità (art. 7. co 1 CCNL 9/5/2006) € 25.720.00

[Handwritten signature]

3. remunerazione delle indennità di rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori (art. 17, co 2, lett. d, e 1.4.1999) € 51.770,03
4. incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k), così distinte:
- Fondo Cittadella ex art. art.92 D.Lgs 163/2006 € 9.585,04
 - Rimborso funzionario addetto a concorsi a premio € 2.000,00
 - Rimborso funzionario addetto ai prelievi vini doc € 1.200,00
 - Ufficio legale € 5.610,00
 - Rilevazione Excelsior € 500,00
- Totale € 356.210,38**

Parte Pubblica		Parte Sindacale	
Nominativo	Firma	Nominativo	Firma
Dott. Matteo di Mauro		Luigi Di Pietro	
Dott. Giuseppe Santoro		Luigi Ferraretti	
Dott. Michele Villani		Francesca Chionchio	
		Giuseppina Nardo	
		Emiliano da Lima	
		Giuseppe Chirò	Assente
		Michele Tamburrelli	
		Alessandro Mancini	Assente
		Michele Giornetti	Assente