

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI
ANNO 2020
PARTE ECONOMICA**

Il giorno 19 novembre 2020 presso la sede della Camera di Commercio di Cagliari si è tenuto un incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 dei dipendenti non dirigenti, per la sottoscrizione dell'allegato testo di Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2020:

la delegazione di parte pubblica (nominata con deliberazione della Giunta camerale n. 37 del 28 luglio 2020) composta da

- Enrico Salvatore Massidda Presidente della delegazione trattante

E

la delegazione sindacale composta da

- R.S.U. nelle persone di:
Rossana Cruccas
Gianmarco Massa
Sandro Saba
- Rappresentanti delle sotto elencate Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nelle persone di:

Paola Sarigu - Delegato territoriale CISL F.P.
Eugenio Meloni - Delegato territoriale CGIL F.P.
Mimmo Foddìs - Delegato territoriale UIL F.P.
Fabrizio Lecca - Delegato CSA

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente testo di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2020.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente

 gita mente da
ENRICO SALVATORE MASSIDDA
ella irma 19/11/2020 15 57 50

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA


Firmato digita mente da
MASSIMO MAMELI
CN MAMELI MASSIMO
Documento
firmato da:
LECCA FABRIZIO
19.11.2020
15:32:07 UTC



R.S.U. Aziendale

Firmato digitalmente da
ROSSANA CRUCCAS
CN = CRUCCAS ROSSANA
C = I

R.S.U. Aziendale

Firmato digitalmente da
GIANMARCO MASSA
CN = MASSA GIANMARCO
C = I

R.S.U. Aziendale

Firmato digitalmente da: SABA SANDRO
Data: 19/11/2020 18:01:11

* * * * *

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO – RINVIO AL CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021.....	4
TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse disponibili	5
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.....	5
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c.4 lett. B CCNL 21/05/2018)	5
Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)	6
Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 c. 4 lett.C CCNL 21/05/2018).....	6
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 7 c. 4 lett. d- art. 70 bis CCNL 21/05/2018)	7
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 c. 4 lett. f- art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018)	7
Art. 12 – Posizioni Organizzative – Alte professionalità (art. 5 c. 3 lett. d/e e art. 7 c. 4 lett. v e art. 15 c. 4 CCNL 21/05/2018).....	8
TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....	8
Art. 13 – Disposizioni finali	

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, assumendo quale prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, come segue:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (di seguito CCNL);
 - b) Decreto Legislativo n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Decreto Legislativo n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta camerale n. 41 del 23 settembre 2020;
 - f) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con deliberazione di Giunta n. 30 del 28 luglio 2020;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
 - h) CCDI Normativo 2019/2021 siglato in data 1° ottobre 2019.
2. Ai sensi dell'art. 4, c. 5 CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) della Camera di Commercio di Cagliari e disciplina gli istituti di carattere economico demandati alla contrattazione integrativa. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto avrà efficacia per l'annualità 2020 fatta salva la possibilità di modifiche in caso di:
 - accorpamento con la Camera di Commercio di Oristano;
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione;
 - diverso accordo tra le parti.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di aprile di ciascun anno.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione, stipulato nel rispetto della procedura di cui all'art. 8 del CCNL 21/05/2018, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II – RAPPORTO DI LAVORO – RINVIO AL CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2019-2021

Per quanto attiene alle disposizioni in materia di “Rapporto di lavoro” si rimanda a quanto definito nel Titolo II artt. 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCDI parte normativa triennio 2019 – 2021 siglato in data 1° ottobre 2019.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse disponibili

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (attualmente art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017) o altri che potrebbero sopraggiungere nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione.

2. La costituzione del fondo complessivo delle risorse decentrate per l’anno 2020 è stata effettuata con determinazione del Segretario Generale n. 147 del 10 agosto 2020.

3. Le risorse disponibili per l’anno 2020, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall’art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a € 513.316,37 (di cui € 508.883,37 risorse dell’anno 2020 ed € 4.432,50 somme residue di parte stabile dell’anno 2018). Eventuali risorse residue di parte stabile dell’anno 2019 confluiranno nella costituzione del fondo dell’anno 2020.

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili e le quote da destinare agli istituti di cui all’art. 68 comma 2 e all’art. 69 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. I risparmi conseguenti alla erogazione dei diversi istituti contrattuali alimentano le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva dell’anno.

4. Le decisioni dell'Amministrazione nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c.4 lett. B CCNL 21/05/2018)

1. L'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e all'impegno individuale, in modo selettivo e differenziato secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione in vigore presso l'Ente.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, anche attraverso l'attivazione di specifiche iniziative progettuali. A questi fini, la parte prevalente del fondo delle risorse decentrate viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

3. Il premio annuale è l'effetto economico direttamente conseguente ai risultati raggiunti in relazione agli obiettivi di performance organizzativa (Ente e Area/servizio di appartenenza) e di performance individuale assegnati nell'anno di riferimento.

4. Ai fini della quantificazione del premio annuale destinato ai dipendenti non titolari di incarichi di posizione organizzativa la *performance individuale* è intesa quale risultato raggiunto in termini di contributo apportato e comportamenti adottati ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21/05/2018)

1. Al dipendente che abbia conseguito la valutazione della performance individuale più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30%¹.

2. Per l'annualità 2020, la maggiorazione è attribuita a n. 1 risorsa che, in sede di valutazione, ha conseguito il punteggio più alto.

3. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore del dipendente più anziano di età.

4. Per l'annualità 2020, all'interno delle risorse destinate alla performance individuale, le parti stabiliscono di destinare alla maggiorazione di cui al comma 1 una quota pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.

Art. 9 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 c. 4 lett. C CCNL 21/05/2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 2016 - 2018.

¹ La misura della maggiorazione non può essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.

2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite dal CCDI 2019-2021 parte normativa.

3. per il 2020 le risorse destinate per le progressioni economiche sono pari a € 11.500,00 da impiegare per n. 11 Progressioni Economiche Orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2020, in modo proporzionale al personale e alla categoria di appartenenza, in servizio all'inizio dell'anno 2020 così come di seguito riportato:

- n. 2 progressioni economiche orizzontali per i dipendenti di categoria A
- n. 2 progressioni economiche orizzontali per i dipendenti di categoria B
- n. 4 progressioni economiche orizzontali per i dipendenti di categoria C
- n. 3 progressioni economiche orizzontali per i dipendenti di categoria D

I risparmi conseguenti alla erogazione del presente istituto alimentano le risorse destinate alla produttività individuale e collettiva dell'anno.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 7 c. 4 lett. d- art. 70 bis CCNL 21/05/2018)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. d) del CCNL 21.05.2018, sono a carico del Fondo delle risorse decentrate come annualmente individuato.

2. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

1. disagiate;
2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
3. implicanti il maneggio di valori.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del Segretario Generale supportato dal dirigente/P.O.; l'indennità spetta in ragione delle giornate di effettivo svolgimento delle relative attività.

4. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività nell'arco del mese, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 3,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 3,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 3,00 al giorno.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 9,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 c. 4 lett. f- art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D (non titolari di P.O.).

Per l'applicazione dell'istituto, per l'esercizio di riferimento, sono destinate risorse pari a € 34.700,00.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018, di un importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, è riconosciuta ai lavoratori non incaricati di posizione organizzativa per compensare i compiti di responsabilità indicati nel citato comma.

Per l'applicazione dell'istituto, per l'anno di riferimento, sono destinate risorse pari a € 350,00.

3. Per la disciplina dell'istituto si rimanda all'art. 17 del CCDI normativo.

Art. 12 – Posizioni Organizzative – Alte professionalità (art. 5 c. 3 lett. d/e e art. 7 c. 4 lett. v e art. 15 c. 4 CCNL 21/05/2018)

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa/Alta professionalità sono disciplinati dal CCDI normativo siglato in data 1° ottobre 2019.

2. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O./A.P.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato è erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.;
- c) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 13 – Disposizioni finali

1. Per quanto non disciplinato dal presente accordo si applicano le disposizioni del CCNL 21.5.2018.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Firmato digitalmente da

ENRICO SALVATORE MASSIDA

Data e ora della firma 19/11/2020 15:58:10

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale



Firmato digitalmente da

MASSIMO MAMELI
CN = MAMELI MASSIMO



Documento
firmato da:
LECCA FABRIZIO
19.11.2020

Firmato digitalmente da

ROSSANA CRUCCAS
CN = CRUCCAS ROSSANA
C = I

Firmato digitalmente da
GIANMARCO MASSA
CN = MASSA GIANMARCO
C = I

Firmato digitalmente da: SABA SANDRO
Data: 19/11/2020 18:02:38



Camera di Commercio
Cagliari

