

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI
ANNUALITA' 2015/2016


Il giorno ^{27 giugno}~~25 maggio~~ 2017 presso la sede della Camera di Commercio di Cagliari si è tenuto un incontro tra le seguenti parti negoziali:

Delegazione di parte pubblica (nominata con determinazione del Commissario Straordinario n. 30 del 17/12/2015) composta da

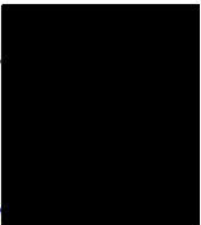
-  Presidente della delegazione trattante
-  Componente della delegazione trattante 

E

Delegazione sindacale composta da

- R.S.U. nelle persone di:
Roggero Salvatore
Giandomenico Pau
Francesco Mele 
- Rappresentanti delle sotto elencate Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nelle persone di:

Remo Lai - CGIL

Paola Sarigu - CISL FPS 

Priamo Foddis - UIL FPL

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI
ANNUALITA' 2015/2016

INDICE

- Premessa

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione, durata
- Articolo 2 Finalità del contratto

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate Impatto sul trattamento economico a fronte delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate integrative
- Articolo 4 Trattamenti economici collegati alla performance
- Articolo 5 Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità
- Articolo 6 Attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria

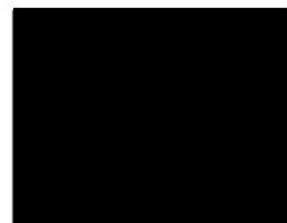
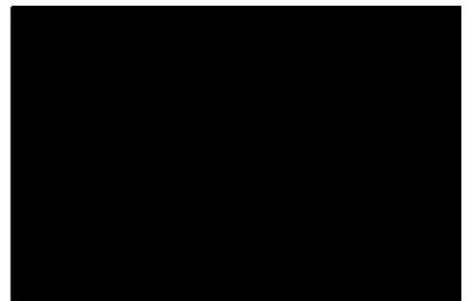
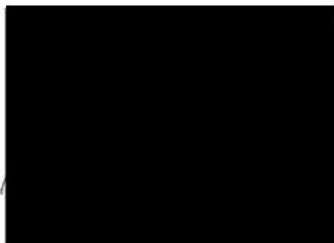
TITOLO III

LAVORO STRAORDINARIO

- Articolo 7 Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI



PREMESSA

La presente intesa focalizza la propria attenzione sugli istituti della premialità legati ai sistemi di valutazione del personale in servizio presso l'Ente e sul conseguente impatto sul trattamento economico accessorio, con specifico riferimento al rapporto fra *performance* e prestazione di carattere organizzativo e individuale, e sull'eventuale trattamento retributivo variabile collegato alla "produttività" e alla "retribuzione di risultato", alla luce anche delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e dai successivi interventi normativi.

La presente intesa, nell'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza dei servizi erogati dalla Camera di Commercio di Cagliari, vuole continuare a incentivare l'impegno e la qualità della prestazione fornita dai dipendenti, nella ricerca della sempre maggiore soddisfazione dell'utenza.

L'evoluzione in atto rappresenta anche e comunque un momento particolare e fondamentale per valorizzare prestazioni e professionalità del personale dell'Ente in una fase di sviluppo di modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione delle specifiche responsabilità.

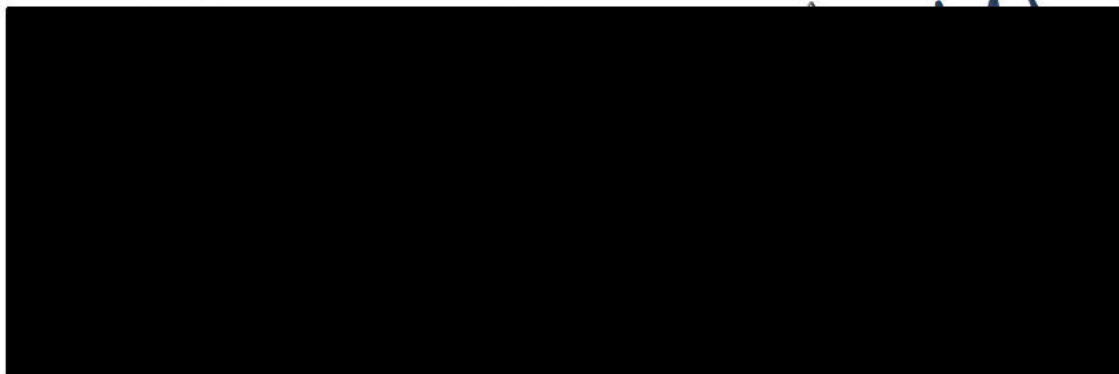
Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale, le relazioni sindacali costituiscono un tema di assoluto rilievo, pur garantendo l'autonomia e le prerogative della dirigenza nell'ambito della gestione dell'organizzazione e dei processi di gestione e di valutazione delle risorse umane.

Le relazioni sindacali sono, quindi, improntate sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza. La contrattazione in generale, e la presente intesa in particolare, sono impostate per focalizzare l'attenzione sugli impatti riguardanti "l'attribuzione di trattamenti economici" anche in base a quanto definito dall'art. 2 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che sta attraversando il sistema camerale con riferimento all'iter di rinnovamento (nell'ambito del più complesso processo di riforma della Pubblica Amministrazione). Infatti, la proposta di riforma del sistema camerale prevede possibili riorganizzazioni e accorpamenti, al fine di realizzare sia un contenimento dei costi, sia una revisione dei compiti e delle funzioni camerali.

Si è consapevoli inoltre del fatto che la progressiva riduzione del diritto annuale in misura pari al 35% per l'anno 2015, al 40% per l'anno 2016 e al 50% per l'anno 2017, porterà inevitabilmente ad una contrazione delle disponibilità economiche della Camera: al fine di salvaguardare le attività istituzionali, si dovranno dunque limitare al massimo i costi di struttura.

La presente contrattazione tiene conto anche della particolare situazione che dal 2015 interessa la Camera di Commercio di Cagliari, preceduta da una lunga gestione commissariale.



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Cagliari e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno e parziale.

Le sue disposizioni si estendono, laddove esplicitamente richiamate, anche al personale a tempo determinato, nonché al personale in comando/distacco presso l'Ente, ovvero da questo comandato o distaccato presso altri Organismi pubblici o privati, limitatamente agli istituti compatibili.

Il presente contratto disciplina i periodi 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2016 con riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate e all'impatto sul trattamento economico accessorio in relazione ai sistemi di gestione e di valutazione (performance organizzativa e individuale) adottati dall'Ente.

Le sue disposizioni e gli effetti del contratto decorrono dalla data della sua sottoscrizione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del successivo, fatto salvo il caso in cui, a livello di contrattazione nazionale o per legge, intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione a livello aziendale e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge. In tal senso – salvo diversa disposizione contrattuale – gli importi correlati alle varie destinazioni contrattuali (con eccezione delle retribuzioni di risultato) continueranno ad essere erogati se previsti dal sistema di gestione e valutazione dell'ente (e se non diversamente disposto per motivi gestionali e organizzativi dagli organi preposti alla gestione dell'ente) anche nel periodo successivo al 31/12/2016 e fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

Nelle more della stipula di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo, le percentuali di cui al successivo articolo 3 comma 2, relative a:

- retribuzione di posizione e risultato di PO e Alte Professionalità,
- indennità e compensi collegati al grado di responsabilità
- indennità cassa, rischio e disagio,

non saranno modificate. Le somme erogabili non possono comunque superare l'ammontare di quanto già erogato, per lo stesso istituto contrattuale, l'anno precedente.

Prima dell'erogazione delle somme, il fondo deve comunque essere costituito.

Articolo 2 – Finalità del contratto

Il presente contratto tende ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio, incentivando

l'impegno e la qualità della *performance*, nel contestuale impegno a confermare/migliorare la qualità dei servizi forniti all'utenza.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 3 – Criteri generali di ripartizione delle risorse decentrate e impatto sul trattamento economico a fronte delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate integrative (art. 2, comma 3 e art. 40 d.lgs. 165/2001; art. 23, comma 1 d.lgs. 150/2009; art. 4, comma 2, lettera b) CCNL 1.4.1999)

Per la ripartizione delle risorse decentrate stabilite dalla Camera di commercio di Cagliari e disponibili per la contrattazione decentrata, si confermano, come per le annualità 2013 e 2014, i seguenti criteri generali che mirano a:

- escludere ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività sulla base di forme di automatismi comunque denominati;
- garantire gli importi previsti per gli obblighi del CCNL nazionale (indennità di comparto, ecc.);
- riservare risorse finanziarie sufficienti a garantire un adeguato riconoscimento alle retribuzioni delle posizioni organizzative in base alle scelte effettuate e alle esigenze relative all'ottimale funzionamento dell'ente;
- riservare nel tempo (e ove consentito dai vincoli normativi) interventi selettivi miranti a riconoscere la progressione orizzontale ai dipendenti in possesso delle competenze adeguate al fine del riconoscimento di un incremento retributivo fisso in rapporto al profilo e alla categoria d'inquadramento,
- mantenere comunque "significatività" per gli importi da destinare al riconoscimento della qualità prestazionale dell'anno e ai risultati di lavoro (performance organizzativa e individuale);
- erogare le ulteriori indennità (responsabilità, disagio, ecc.) nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio e solo per specifiche e individuate tipologie di lavoro/ruoli definite dal datore di lavoro;

2. Vista la quantificazione complessiva delle risorse decentrate definite dalla Camera di Commercio di Cagliari per le annualità cui tale contratto si riferisce, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono i seguenti:

- una percentuale non superiore al 15% del totale delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e risultato di PO e Alte Professionalità,
- il 7% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità
- il 2% delle risorse dell'anno da destinare, per le indennità cassa, rischio e disagio
- il restante delle risorse dell'anno da destinare:
 - al compenso incentivante variabile, conseguente al sistema di valutazione, a fronte dei risultati ottenuti dalla performance organizzativa e individuale;
 - alla retribuzione di risultato (posizioni organizzative e alte professionalità).

Tali risorse devono essere attribuite con approcci meritocratici e differenziati e devono rappresentare la parte prevalente rispetto alle altre.

Eventuali risparmi di risorse stabili degli anni precedenti e non utilizzate per destinazioni stabili o variabili nell'anno di riferimento vengono riportati nell'anno successivo e quindi ripartiti rispettando i criteri sopra descritti.

3. I criteri di cui al punto 2 restano validi fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo.
4. In base ai suddetti criteri, le risorse decentrate vengono destinate dal 2015 nel modello teorico (e utilizzate ove possibile in base ai vincoli normativi) in modo da:
 - garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto, per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
 - mantenere una parte delle risorse stabili utilizzabili per riconoscere selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. 150/2009, progressioni economiche orizzontali, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli di incremento retributivo fisso;
 - mantenere la logica selettiva e meritocratica della valutazione della performance individuale escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto riconoscendo alla performance individuale una quota rilevante del trattamento accessorio;
 - erogare ove stabilito dal datore di lavoro le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, cassa, rischio e disagio.

Articolo 4 – Trattamenti economici collegati alla performance (art. 45, comma 1 d.lgs. 165/2001)

- 1) Con riferimento al biennio oggetto del CCDI rimangono confermati, introducendo i valori retributivi relativi alla performance organizzativa, gli importi correlati alle logiche e ai criteri del sistema di valutazione delle performance già adottato dalla Camera di Commercio di Cagliari e che prevede:
 - per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità un importo di retribuzione di risultato che varia, in base alla valutazione, da un minimo del 10% (se meritevoli di premio) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita; la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative o alte professionalità tiene conto delle risultanze della valutazione sia della performance organizzativa dell'ente sia della performance individuale della persona valutata, con prevalenza della valutazione della performance individuale;
 - per il personale non dirigente e non incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità un importo per la produttività su base annua correlato per il 30% dell'importo teorico massimo per ciascuna categoria al contributo del singolo dipendente al risultato complessivo dell'Ente (performance organizzativa correlata a risultati complessivi dell'ente e ai risultati ottenuti dall'ente a fronte di progetti finalizzati e/o specifici progetti) e per il 70% dell'importo teorico massimo per ciascuna categoria a fronte di risultati correlati alla performance individuale di ciascun dipendente o gruppi di dipendenti (ad esempio obiettivi individuali e/o comportamenti organizzativi correlati al modo di lavorare, ecc);
 - gli importi collegati alla performance del biennio vengono erogati a fronte del processo di valutazione.
- 2) A decorrere dal 2013, il sistema di valutazione della Camera di commercio di Cagliari prevede per tutto il personale non dirigente quale presupposto per l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance un positivo andamento generale della Camera di commercio di Cagliari che viene valutato da un apposito organo in base a quanto previsto da

Piano Performance, alle risultanze della Relazione Performance e ad una serie di indicatori che monitorano la salute organizzativa dell'ente, il livello dei servizi offerti e il loro impatto sulle esigenze dell'utenza.

- 3) Le parti prendono atto che la scala di valutazione delle prestazioni e le modalità di quantificazione della retribuzione correlata sono rimaste invariate rispetto all'annualità 2014: n. 7 livelli di valutazione finale (e quindi altrettanti valori teorici annui di retribuzione di risultato per performance individuale) accorpati in 3 fasce:
- fascia bassa (critica): valutazione finale pari a 0 o 1;
 - fascia media (positiva): valutazione finali pari a 2, 3 o 4;
 - fascia alta (molto positiva): valutazione finale pari a 5 o 6.

La retribuzione correlata alla valutazione finale con punteggio 4, il più alto della fascia media, viene erogata per riconoscere una performance individuale in linea con i risultati attesi in base agli obiettivi assegnati.

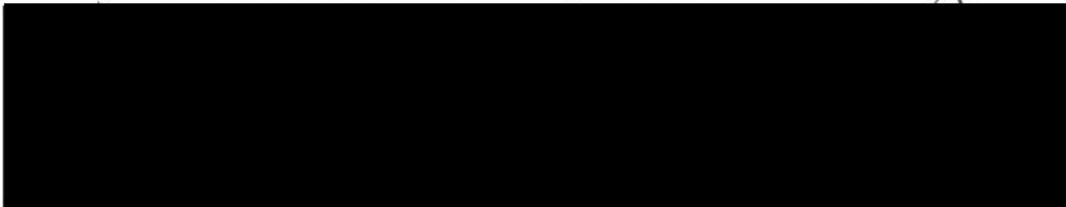
Le retribuzioni di risultato collegate alle valutazioni rientranti nella fascia alta corrispondono a prestazione individuale addirittura superiore rispetto alle attese e agli obiettivi assegnati.

Tali valori vengono confermati nel presente CCDI.

- 4) Si prende atto dell'invarianza del sistema di valutazione per quanto descritto – con riferimento alle correlazioni con le retribuzioni variabili – nel comma 4 dell'articolo 4 del CCDI 2014 qui di seguito riportato: "Con decorrenza 1/1/2013, nell'ambito delle logiche e dei criteri generali del sistema di valutazione delle performance così come modificato e integrato dalla Camera di commercio di Cagliari, il trattamento accessorio collegato alla performance è stato articolato in modo da essere correlato sia ai risultati ottenuti dalla struttura di vertice (performance del Segretario Generale) sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa in cui il dipendente è assegnato (Area) cui corrisponde la valutazione del dirigente responsabile (performance dell'unità organizzativa) sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati (performance individuale). Gli importi così costruiti sono correlati in maniera tale che a fronte dell'ottenimento di risultati positivi del Segretario Generale, del dirigente responsabile di Area e del singolo dipendente (valutazione finale 4 della scala di cui al comma 3, con esclusione dai parametri di valutazione della variabile relativa ai comportamenti organizzativi del Segretario generale o del dirigente) il rapporto sia rispettivamente del 15%, 15% e 70% dell'importo teorico previsto per ciascuna categoria. Al variare dei risultati ottenuti e, quindi, della valutazione per ogni singola tipologia di performance, varia l'importo parziale e complessivo e, di conseguenza, il rapporto tra le tre componenti."
- 5) Si conferma il principio in base al quale l'importo della performance individuale deve essere proporzionato agli obiettivi assegnati a inizio anno (o comunque con riferimento all'inizio dell'anno sulla base delle direttive impartite dalla dirigenza) e all'effettivo contributo del dipendente e il trattamento economico conseguente (collegato alle performance) viene definito di anno in anno in base alle risorse disponibili.

Articolo 5 – Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità (art. 45, comma 1 d.lgs. 165/2001)

Per il biennio vengono confermati i valori delle indennità per specifiche responsabilità, per cassa, rischio e disagio, già individuati dai precedenti contratti decentrati integrati nel limite delle risorse disponibili nel tempo.



Per il biennio, confermati i valori di tali indennità, l'ente ridefinisce i destinatari eventuali delle varie indennità a fronte delle specifiche peculiarità lavorative e nell'ambito dei modelli di gestione adottati dall'ente.

Articolo 6 – Attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria

La Camera di Commercio di Cagliari venuto meno il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali (intervenuto per effetto dell'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013) intende dare attuazione agli strumenti selettivi e premianti nella gestione dello sviluppo di carriera all'interno della categoria di appartenenza previsti dal sistema di valutazione del personale approvato nel 2013, e procedere, nei limiti delle disponibilità delle risorse decentrate destinate a tale finalità, al loro riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti come stabilito dall'articolo 23 del D.Lgs. 150/2009, ed assicurando una distribuzione organizzativa proporzionale per categoria di inquadramento e Area di appartenenza.

TITOLO III

LAVORO STRAORDINARIO

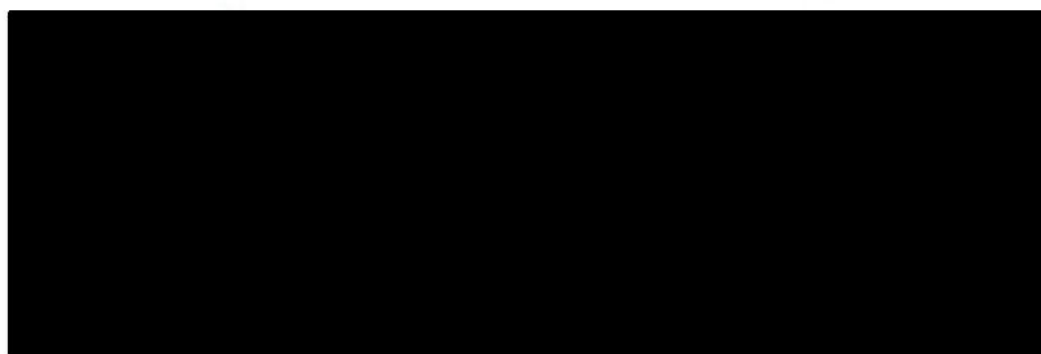
Articolo 7 – Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Fermo restando la volontà delle parti di trovare soluzioni che rendano possibile una progressiva e stabile riduzione del ricorso al lavoro straordinario, le parti concordano che, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali o di supporto al modello di gestione e organizzazione dell'ente, nell'ambito dei vincoli dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999, il Segretario Generale individua di anno in anno i nominativi dei dipendenti autorizzati a superare il limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario, nel limite massimo individuale di 250 ore e per un numero di dipendenti non superiore al 2%, con arrotondamento all'unità superiore.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge/previsioni contrattuali, che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, o per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri e istituti concordati, anche al fine di apportarvi eventuali correttivi.



ALLEGATO 1

Dipendenti autorizzati all'elevazione del limite massimo individuale delle ore di straordinario per
anni 2015-2016

Dipendente	Limite annuo individuale	Motivazioni
Individuati dal Segretario Generale	250	Adempimenti connessi all'attività istituzionale necessaria per garantire le aperture straordinarie degli immobili in occasione di manifestazioni ed eventi camerali
"	250	Adempimenti connessi all'attività propria della Segreteria di Presidenza e Direzione
"	250	Adempimenti connessi all'attività propria della Segreteria di Presidenza e Direzione ed agli uffici in staff al Segretario Generale
"	250	Adempimenti connessi all'attività propria della Segreteria di Presidenza e Direzione ed agli uffici in staff al Segretario Generale