

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI
ANNUALITA' 2017

Il giorno 2 novembre 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 deliberazione della Giunta camerale n. 72 del 13/09/2017) composta da

- [REDACTED] Presidente della delegazione trattante
- [REDACTED] Componente della delegazione trattante

E

Delegazione sindacale composta da

- R.S.U. nelle persone di:
 - Giandomenico Paulis [REDACTED]
 - Salvatore Roggero [REDACTED]
 - Francesco Mele [REDACTED]
- Rappresentanti delle sotto elencate Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nelle persone di:
 - Paola Sarigu - Delegato territoriale CISL F.P. [REDACTED]
 - Remo Lai - Delegato territoriale CGIL F.P. [REDACTED]
 - Mimmo Foddis - Delegato territoriale UIL F.P. [REDACTED]
 - Fabrizio Lecca - Delegato CSA [REDACTED]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CAGLIARI
ANNUALITA' 2017

INDICE

- Premessa

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione, durata
- Articolo 2 Oggetto della contrattazione
- Articolo 3 Finalità del contratto
- Articolo 4 Regolamentazione del diritto di sciopero e definizione dei contingenti degli addetti ai servizi minimi essenziali

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

- Articolo 5 Criteri generali di ripartizione delle risorse finanziarie
- Articolo 6 Trattamenti economici collegati alla performance
- Articolo 7 Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità

TITOLO III

LAVORO STRAORDINARIO

- Articolo 8 Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

- Articolo 9 Riapertura tavolo per novità di legge
- Articolo 10 Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Articolo 11 Relazioni sindacali
- Articolo 12 Forme di partecipazione

Allegato 1



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.

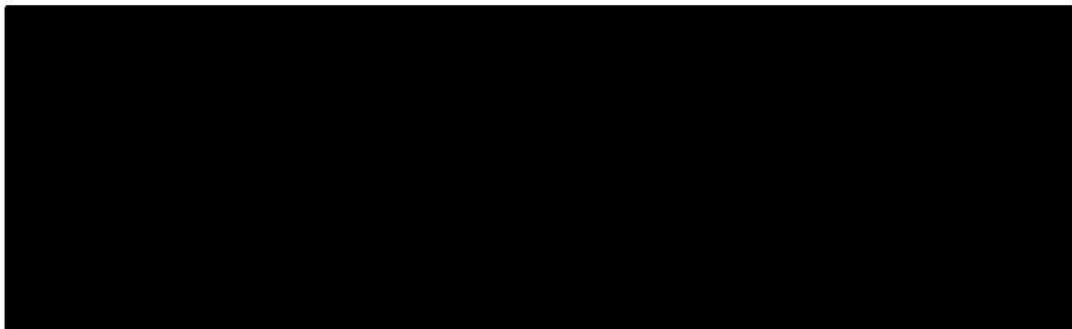
Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale, le relazioni sindacali costituiscono un tema di assoluto rilievo, pur garantendo l'autonomia e le prerogative della dirigenza nell'ambito della gestione dell'organizzazione e dei processi di gestione e di valutazione delle risorse 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 a livello nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.219, che ha profondamente ridisegnato le funzioni delle Camere di Commercio: il complesso percorso di razionalizzazione organizzativa, che è sorto da tale decreto, si è concluso con il decreto ministeriale dell'8 agosto 2017, che ha rideterminato la circoscrizione territoriale delle Camere, riducendole a 60, e delle loro Aziende speciali. Si tratta di uno sforzo notevole che il sistema sta realizzando per contenere i costi di funzionamento. In ambito locale è previsto un accorpamento tra la Camera di Commercio di Cagliari e quella di Oristano, attività che porterà a un'ulteriore riduzione dei costi di funzionamento, ivi compresi quelli relativi al personale.

La riduzione del diritto annuale, attuata nel corso dell'ultimo triennio, ha inoltre contratto in misura significativa la disponibilità economica della Camera: al fine di salvaguardare le attività istituzionali, si dovranno dunque limitare al massimo i costi di struttura.

Il presente contratto è sviluppato in linea con i disciplinari e i regolamenti di valutazione che l'ente ha formalizzato in tema di gestione e valorizzazione delle risorse umane, valutazione della performance, riconoscimento di progressioni e in stretta connessione con i piani di formazione che l'Ente sviluppa ai sensi di legge per supportare i dipendenti e migliorare le performance e sviluppare le competenze.



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione e durata

1. 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, e a tempo determinato.
2. Le sue disposizioni si estendono, laddove esplicitamente richiamate e compatibili, anche al personale in assegnazione temporanea presso l'Ente, ovvero da questo posto in assegnazione temporanea presso altri Organismi pubblici o privati.
3. Il presente contratto disciplina il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2017 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. Per la parte normativa ha validità per il periodo 2017-2019.
4. 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.
5. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del successivo. E' fatto salvo il regime di *prorogatio* definito dalla contrattazione collettiva nazionale. E' fatto altresì 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 31/12/2017 e fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo, la cui contrattazione le parti si impegnano ad avviare nei tempi più rapidi possibili nei primi mesi del 2018.
6. 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.



Articolo 2 - Oggetto della contrattazione

Questo contratto decentrato affronta esclusivamente le materie oggetto di contrattazione come previste dal D.Lgs. 165/2001, e definite dalla contrattazione nazionale ai sensi del D.Lgs. n.150/2009, con particolare riferimento a:

- a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità e nel rispetto della disciplina di cui all'art. 17 CCNL 1.4.99 (art. 4, lett. a) CCNL 1.4.99);
- b) valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dalla normativa.

Articolo 3 – Finalità del contratto

1. 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.

Articolo 4 – Regolamentazione del diritto di sciopero e definizione dei contingenti degli addetti ai servizi minimi essenziali.

1. A garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'accordo collettivo nazionale del 19/9/2002, si stabilisce che gli Uffici interessati all'erogazione dei servizi di cui all'articolo 2, comma 1, lett. 14 e 20, dell'accordo collettivo soprariportato e successive modifiche e integrazioni, e i relativi contingenti di personale, sono quelli di seguito riportati:
2. In riferimento ai Servizi essenziali indicati al precedente punto 1), sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerato dalla partecipazione allo sciopero:
 - 1 dipendente di categoria C o D per l'erogazione della tipologia di servizio di cui alla lettera 14);
 - 1 dipendente di categoria C o D per l'erogazione dei servizi relativi alla vidimazione libri; per quanto concerne il deposito dei bilanci e degli atti societari, le modalità di presentazione avvengono esclusivamente in via telematica;
 - 1 dipendente di categoria C o D per il rilascio di certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - 1 dipendente di categoria C o D per i servizi relativi a marchi/brevetti e commercio estero;
 - 2 dipendenti di categoria A per l'apertura e il presidio delle sedi.
3. I Dirigenti o Responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale da includere nei contingenti, adottando nella scelta, ove possibile, criteri di rotazione con eventuale motivata modifica delle qualifiche funzionali interessate.
4. I nominativi sono comunicati alle R.S.U. e alle R.S.A. ed ai singoli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale, entro il giorno successivo alla comunicazione, ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.
5. E' fatto divieto ai Dirigenti e ai funzionari di verificare e quantificare, anche informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero.

6. I Dirigenti, ovvero i Responsabili degli uffici e/o servizi dovranno astenersi dal richiedere prestazioni di lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.
7. Circa le modalità di effettuazione degli scioperi saranno osservate le indicazioni contenute nell'art. 3 del CCNL 6.7.95 e successive modificazioni.
8. Le stesse procedure indicate ai punti precedenti saranno adottate anche nei casi di assemblee del personale, limitatamente alle effettive necessità.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 5 – Criteri generali di ripartizione delle risorse finanziarie (art. 2, comma 3 e art. 40 d.lgs. 165/2001; art. 23, comma 1 d.lgs. 150/2009; art. 4, comma 2, e art.17, comma 2, lett.b) CCNL 1.4.1999)

1. 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 più recenti, 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;
 - effettuare interventi selettivi (e ove consentito dai vincoli normativi) miranti a riconoscere la progressione economica 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 l'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 Posizioni Organizzative e Alte Professionalità, con la precisazione, per queste ultime, che le stesse hanno un vincolo di destinazione e, per la parte eventualmente non spesa, le relative risorse ritornano nelle disponibilità di bilancio;
 - una percentuale non superiore all'8% delle risorse decentrate dell'anno da destinare per le indennità e compensi collegati al grado di responsabilità;

- una percentuale non superiore al 2% delle risorse decentrate dell'anno da destinare per le indennità cassa, rischio e disagio;
- una percentuale non superiore al 7 % delle risorse decentrate dell'anno da destinare alle progressioni economiche orizzontali;
- il restante delle risorse decentrate dell'anno da destinare al compenso incentivante variabile, conseguente al sistema di valutazione, a fronte dei risultati ottenuti dalla performance organizzativa e individuale.

Tali risorse devono essere attribuite con approcci meritocratici e differenziati e devono rappresentare la parte prevalente rispetto alla quota di parte variabile oggetto di contrattazione nell'anno di riferimento.

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 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, le 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.
5. Le risorse destinate alle nuove progressioni economiche ammontano a euro 39.500,00 lordi per l'anno 2017 e saranno gestite nell'ambito del vigente sistema di valutazione dell'Ente, con riferimento alle competenze possedute dal personale. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno assegnate ai dipendenti meritevoli di incremento di retribuzione fissa, secondo i principi di selettività e di meritocrazia previsti dalla normativa in materia e dal sistema di valutazione vigente presso l'Ente. Si procederà, all'esito della selezione, a stilare un elenco di merito con validità biennale e sulla base della stessa a riconoscere l'incremento economico ai lavoratori meritevoli secondo le seguenti tempistiche:
 - fino ad un massimo di n. 15 lavoratori con decorrenza 1° gennaio 2017;
 - fino ad un massimo di n. 15 lavoratori con decorrenza 1° luglio 2017.

Le parti concordano fin d'ora di procedere con priorità al riconoscimento dell'incremento economico a ulteriori lavoratori meritevoli e inseriti nell'elenco di cui al presente comma,

fino a un massimo di 15, con risorse proprie del 2018, sempre secondo criteri selettivi di merito, con decorrenza 1° gennaio 2018.

Le progressioni economiche, a fronte della valutazione e dell'applicazione dei principi di selettività e di meritocrazia, dovranno prendere in considerazione i dipendenti appartenenti a ciascuna categoria del CCNL.

I criteri generali adottati per l'erogazione delle progressioni ai dipendenti meritevoli riguarderanno l'analisi delle competenze possedute dal dipendente in relazione all'attuale livello retributivo della categoria di inquadramento contrattuale. Si darà priorità, pertanto, a coloro che risulteranno in possesso di elevate competenze a fronte di posizioni retributive dei livelli iniziali di ciascuna categoria, con un elevato "gap" fra competenze professionali possedute e retribuzione derivante dall'inquadramento al 31.12.2016, anche in ossequio a quanto stabilito dall'art. 14 del Sistema integrato permanente di valutazione. A parziale deroga di quanto previsto dall'art.14 del sistema di valutazione vigente presso la Camera, le parti concordano che, solo per l'anno 2017 e per i dipendenti comunque inseriti nell'elenco di cui al presente comma, anche con riferimento alla decorrenza 1° gennaio 2018, la valutazione della performance individuale dei due anni precedenti concorrerà esclusivamente a definire eventuali priorità di decorrenza.

6. Le economie delle risorse destinate a tutti gli istituti precedentemente individuati e definiti nel presente articolo, concorreranno ad integrare le risorse destinate alla produttività generale 2017.
7. A garanzia del dipendente, nel rispetto di quanto stabilito dal Sistema di Valutazione vigente e delle tempistiche in esso indicate, nei primi mesi dell'anno successivo il responsabile completa le schede di valutazione motivando la valutazione stessa e programma gli incontri con i dipendenti per la consegna della scheda individuale di valutazione, la discussione dei contenuti della stessa e la valutazione di eventuali iniziative, anche di carattere formativo, volta al miglioramento dell'attività lavorativa.
Il dipendente può ricorrere contro la scheda di valutazione inoltrando un'istanza al Dirigente secondo i termini e le modalità definite nel sistema di valutazione vigente.

Articolo 6 – Trattamenti economici collegati alla performance (art. 45, comma 1 d.lgs. 165/2001)

1. Con riferimento all'annualità 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 vigente della 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 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 dell'anno 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 che viene valutato da un apposito organo in base a quanto previsto dal 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, ai sensi del Sistema di Valutazione dell'Ente:
- a) la scala di valutazione delle prestazioni e le modalità di quantificazione della retribuzione correlata sono rimaste invariate rispetto alle scorse annualità: n. 7 livelli di valutazione finale (e quindi altrettanti valori teorici annui di retribuzione di risultato per performance individuale) accorpatisi 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;
 - b) 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;
 - c) le retribuzioni di risultato collegate alle valutazioni rientranti nella fascia alta corrispondono a prestazione individuale addirittura superiore rispetto alle attese e agli obiettivi assegnati.
4. Tali valori vengono confermati nel presente CCDI.
5. Sempre ai sensi del Sistema di Valutazione dell'Ente, si prende atto dell'invarianza del sistema di valutazione per quanto descritto – con riferimento:
- a) 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);
 - b) 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;

- c) 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 7 – Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità (art. 45, comma 1 d.lgs. 165/2001)

1. Sono 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.
2. L'ente, attraverso apposita disposizione del Segretario Generale, individua i destinatari delle varie indennità a fronte delle specifiche ed effettive peculiarità lavorative e nell'ambito dei modelli di gestione adottati dall'ente.

TITOLO III

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 8 – Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. 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

Articolo 9 - Riapertura tavolo per novità di legge

1. 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.

Articolo 10 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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 avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Articolo 11 – Relazioni sindacali

1. Le parti riconoscono che, in tema di relazioni sindacali, di diritti e libertà sindacali troveranno applicazione il CCNL Quadro del 7.8.1998 e successive modificazioni nonché, ove applicabili, gli articoli 6, 7, 9 e 42 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, il CCNL 6.7.1995 e le leggi 300/70 e 146/90, con le modifiche e le integrazioni successive.
2. L'Amministrazione, al fine di rendere stabile il sistema delle relazioni sindacali di cui al presente contratto, si impegna ad individuare l'ufficio camerale competente per le relazioni sindacali ed il relativo responsabile del procedimento, ai sensi della L. n. 241/90.
3. **PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI:**
 - a) il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli degli enti e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui gli articoli 6, 7, 9 e 42 del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, e consentire la partecipazione sindacale per consentire sia il mantenimento/l'elevazione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati, sia il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale;
 - b) le parti si impegnano a rispettare gli obblighi informativi e comportamentali previsti dalla normativa in materia e dal Protocollo d'intesa sottoscritto il 6 giugno 2017 cui si rinvia.

Art. 12 - Forme di partecipazione

Le parti si riservano di istituire specifici tavoli di confronto per rafforzare le sinergie, raccogliere le proposte sindacali ed effettuare approfondimenti sulle seguenti materie:

politiche degli orari;
monitoraggio sullo straordinario;
ricognizione delle esigenze e programmazioni delle attività di formazione;
organizzazione del lavoro;
ambiente, igiene e sicurezza.

Tali tavoli di confronto, che non hanno funzione negoziale, svolgono la loro attività in orario di lavoro e sono normalmente composti da rappresentanti dell'Amministrazione e sindacali.



ALLEGATO 1

Dipendenti autorizzati all'elevazione del limite massimo individuale delle ore di straordinario per l'anno 2017

Servizio	Limite annuo individuale	Motivazioni
Staff Segretario Generale	250	Adempimenti connessi all'attività propria della Segreteria di Presidenza e Direzione
Staff Segretario Generale	250	Adempimenti connessi all'attività propria della Segreteria di Presidenza e Direzione ed agli uffici in staff al Segretario Generale

Le parti stabiliscono che, nel rispetto del regolamento interno, e in via consensuale, possa di volta in volta essere individuata una articolazione diversa di orario, che non vada a intaccare lo straordinario.

Il presente contratto è stato sottoscritto in linea con gli obblighi di legge di carattere generale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008.

