

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2011-2013

*(sottoscritto il 1° agosto 2012, a seguito dell'autorizzazione alla firma
come da deliberazione della Giunta camerale n. 115 del 17 luglio 2012)*

PREMESSA

Con il presente contratto decentrato si intende procedere a dare attuazione ai principi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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) ed al rispetto delle materie rimesse dalla legge alla contrattazione collettiva decentrata integrativa. Pertanto, con il presente contratto decentrato integrativo la Camera di Commercio di Macerata e la controparte sindacale, danno attuazione alle novità da essa introdotte in materia di relazioni sindacali.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono improntate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nel decreto.

Con la presente intesa le parti definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Macerata, finalizzati da un lato ad ottenere il miglioramento del livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e delle funzioni camerali nel loro complesso e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale per il miglioramento della prestazione lavorativa, nonché a promuovere lo sviluppo di competenze, la valorizzazione della professionalità dei dipendenti ed il benessere psico-fisico del personale nei luoghi di lavoro. Tutto ciò nell'ottica della collaborazione reciproca, impegno e qualità del lavoro mirata al perseguimento delle finalità, degli obiettivi e dei progetti propri della Camera di Commercio di Macerata per migliorare la performance dell'Ente, specie con riferimento al miglioramento ed al potenziamento dei servizi resi all'utenza.

~~~~~

### Articolo 1- Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente della Camera di Commercio di Macerata (di seguito denominata Camera) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

### Articolo 2 - Durata e decorrenza del Contratto

1. Il presente CCDI disciplina il periodo 01/01/2011 – 31/12/2013. Sono fatti salvi gli accordi relativi all'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per le politiche di sviluppo del personale, che hanno cadenza annuale, coerentemente ai criteri generali stabiliti nei contratti collettivi nazionali e nel presente CCDI e con le disponibilità di bilancio.



2. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, purché conforme alle disposizioni normative e contrattuali e alla giurisprudenza di merito.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.
4. Il presente contratto decentrato non può essere in contrasto con vincoli risultanti dalle disposizioni normative e contrattuali nazionali o comportare oneri non previsti dalle predette disposizioni, pena la nullità delle clausole difformi che non possono essere applicate.

### **Articolo 3 - Relazioni sindacali**

1. La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano reciprocamente, nel rispetto dell'esercizio dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti e con le modalità ed i tempi previsti dai vigenti C.C.N.L. e dal presente C.C.D.I., secondo il principio di buona fede e di correttezza.
2. Le relazioni sindacali si svolgono con le modalità di seguito indicate e secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in argomento.
3. La Camera garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima e, comunque, ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere ridotto per motivi di particolare urgenza ovvero d'intesa tra le parti. La delegazione trattante si riunisce per trattare uno specifico ordine del giorno che viene pertanto riportato nella convocazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro fissata la data dell'incontro successivo. Alla convocazione si allega l'eventuale documentazione esistente; al termine si redige sintetico processo verbale, che verrà sottoposto alla firma delle parti presenti entro dieci giorni lavorativi dalla riunione.
4. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro.
5. Ogni tipo di comunicazione avviene tramite posta elettronica.

### **Articolo 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

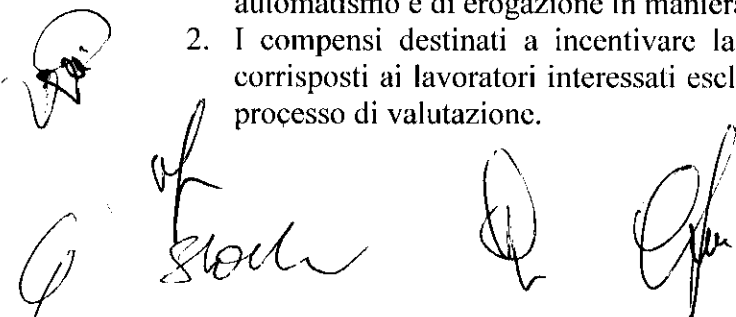
1. La Camera promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sono determinate annualmente dalla Camera e sono utilizzate per promuovere più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali. Le risorse finanziarie così costituite sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006.

L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Area di posizione organizzativa e di Alta Professionalità, dell'indennità di comparto ed in via residuale sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i (ove non finanziabili con le risorse variabili). Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità è variabile di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità, come sopra richiamate.

3. La quota prevalente delle risorse di cui al comma 2 è destinata alla performance individuale: tale misura viene fissata nel 55%.
4. Per gli anni 2011 e seguenti, con eventuale aggiornamento in sede annuale, le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate, d'intesa :
  - *Valorizzare lo sviluppo professionale/competenze acquisite dal personale secondo i criteri di cui al successivo articolo 7 (al momento l'utilizzo riguarda le progressioni orizzontali già attribuite e finanziate con le risorse fisse del fondo stante il blocco economico di cui al D.L. n. 78/2010)*
  - *Compensare lo sviluppo professionale/competenze derivante dall'attività formativa del personale tenuto conto del disagio derivante dalla partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento, senza distinzione tra i due istituti*
  - *Compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo i criteri di cui al successivo art. 6*
  - *Erogare le seguenti indennità, secondo i criteri generali di cui al successivo art. 6:*
    - ❖ *indennità di maneggio valori*
    - ❖ *Indennità di funzione ex 8<sup>a</sup> q.f.*
    - ❖ *Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C*
  - *Bonus delle eccellenze (qualora istituito)*
  - *Premio annuale per l'innovazione (qualora istituito)*
5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulle riassegnazioni delle economie relative all'utilizzo del fondo dell'anno precedente (per la parte stabile). Le somme non spese nell'esercizio di riferimento, ossia le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate.

**Articolo 5 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c. 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999**

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati esclusivamente a seguito della conclusione dell'annuale processo di valutazione.





3. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” in coerenza con il Cielo delle Performance .  
Criteri per la erogazione dei compensi:
  - giorni minimi lavorativi per procedere alla valutazione del dipendente: 60 (sessanta) giornate effettivamente lavorate dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il dipendente trasferito ad altro settore è valutato dal Dirigente/Responsabile di Area di prevalente assegnazione;
  - parametro di categoria: non si tiene conto del parametro di categoria;
  - sanzioni disciplinari: non si tiene conto della sanzione disciplinare;
  - il fondo destinato alla produttività generale è ripartito tra i dirigenti, in ragione del personale assegnato al 1° gennaio dell’anno di riferimento, in base al punteggio massimo teorico attribuibile a ciascun dipendente.
4. Il compenso destinato a remunerare la performance del dipendente è correlato – sempre in un quadro di risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dalla Camera nel suo complesso -, sia ai risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato, sia ai risultati positivi di performance organizzativa ottenuti dall’Area di posizione organizzativa di riferimento (o comunque dalla organizzazione gerarchicamente superiore), ed ai risultati positivi di performance individuale – in misura prevalente - ottenuti nell’anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi individuali assegnati ed al suo effettivo contributo.
5. Le parti sono consapevoli che non è consentita l’attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e che l’attribuzione dei compensi avviene secondo criteri selettivi e meritocratici, in base al Sistema di valutazione delle performance del personale della Camera di commercio di Macerata.
6. L’attribuzione dei compensi di produttività deve intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
7. Per l’anno 2011, si applicano *in toto* i “Criteri per l’erogazione della produttività, di cui all’art. 17, co.2, lett. a), C.C.N.L. 1.4.1999 – Anno 2010”, fermo restando il principio di selettività e di meritocrazia nella erogazione dei premi di produttività, secondo quanto stabilito dal D.lgs n. 150/2009.
8. Le somme che residuano dalla erogazione dei compensi dalla lettera b) alla lettera h) dell’art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1°4.1999, e successive modificazioni, vanno ad integrare le risorse di cui alla lettera a) del medesimo articolo 17, comma 2, fatta eccezione di quelle con destinazione vincolata (indennità ex 8^ q.f. e retribuzione delle P.O.) e di quelle derivante dal conteggio delle assenze per malattia,

**Art. 6 - Trattamenti economici accessori collegati all’effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità**

1. Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali.

**A) Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999**  
*attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte personale appartenente alle categorie A, B e C*

Per quanto attiene le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si precisa che rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente. Dal 2012 essa può riguardare il raggiungimento di sedi camerali diverse da quelle a cui il dipendente è assegnato (Macerata, Tolentino e Civitanova Marche), purché ricorrano le condizioni di cui all'art. 41, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

L'importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, ricorrendo le condizioni del disagio.

L'importo dell'indennità è di €. 2,50 giornaliera. È ammessa una sola erogazione giornaliera.

L'indennità è liquidata mensilmente.

**B) Art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999 attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C e del personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative**

Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500,00 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie di seguito indicate:

- *Responsabili di Area di categoria D senza incarico di posizione organizzativa alle condizioni previste dal vigente Regolamento interno sull'individuazione delle particolari posizioni di responsabilità: € 2.500,00;*
- *Responsabilità contabile derivante da atto formale di incarico:*
  - *Provveditore: € 2.000,00*
  - *1° delegato alla firma di mandati e di reversali: € 600,00*
  - *Vice Provveditore: € 500,00.*

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'importo dell'indennità è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità c/o paternità.

L'indennità è rideterminata in ragione del numero di mesi dell'incarico. Le frazioni di mese uguali o superiori a giorni 16 corrispondono a mese intero.

**C) Art. 36 del CCNL 14.9.2000 (ex art. 17 comma 2, lettera d): turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, festivo- notturno)**

**I- Indennità di cassa giornaliera:**

Le strutture organizzative che possono gestire valori di cassa sono le seguenti: cassa economale, casse autorizzate, servizio ragioneria e servizio provveditorato.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed abbia effettivamente maneggiato valori di cassa.

Gli importi di tale indennità sono fissate come di seguito:

- € 0,52 per un valore medio mensile da € 51,64 a € 258,23
- € 1,03 per un valore medio mensile da € 258,23 a € 1.807,60
- € 1,29 per un valore medio mensile da € 1.807,61

L'indennità è liquidata mensilmente. E' ammessa una sola erogazione giornaliera.

*II - Indennità di funzione ex 8<sup>a</sup> q.f – importo annuo: € 774,72 per ciascuna figura professionale*

L'indennità è liquidata mensilmente.

*III - Indennità di cassa annuale – art. 43 del D.P.R. 254/2005 (cumulabile con l' indennità di cassa giornaliera):*

Indennità complessiva per Cassiere e per Sostituto del cassiere di €. 670,00, da distribuire tra le due figure professionali in relazione alla presenza in servizio.

L'indennità è liquidata annualmente.

L'importo delle indennità di cui ai numeri II) e III) è decurtato, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

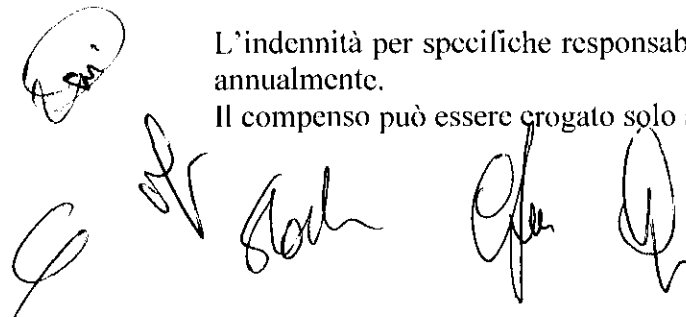
In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

L'indennità è rideterminata in ragione del numero di mesi dell'incarico. Le frazioni di mese uguali o superiori a giorni 16 corrispondono a mese intero.

**D) Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999 (art. 36, CCNL 22.01.2004)**  
*compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.*

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

Il compenso può essere erogato solo a seguito di specifico incarico.



L'importo dell'indennità è decurtato, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

L'indennità è rideterminata in ragione del numero di mesi dell'incarico. Le frazioni di mese uguali o superiori a giorni 16 corrispondono a mese intero.

**E) Art. 43, L. 27.12.1997, n. 449 - Compensi per servizi a carico di terzi e sponsorizzazioni (a titolo esemplificativo):**

- **Concorsi a premi**
- **Sponsorizzazioni**
- **Indagini statistiche**
- **Docenza a professionisti**

Tali attività sono svolte al di fuori dell'orario di lavoro, senza dare diritto a compenso per lavoro straordinario. Se, per ragioni indipendenti dall'Ente camerale o dal dipendente, tali attività sono svolte in orario di lavoro esse danno luogo a recupero delle relativo tempo inderogabilmente entro il mese successivo. In ogni caso tali attività vanno rilevate nel programma presenze. Il compenso per tali attività remunera l'intero impegno lavorativo e comprende ogni onere a qualsiasi titolo sostenuto. Gli incarichi sono assegnati con criteri di rotazione tra i dipendenti dell'Ente camerale, in modo da garantire l'accesso al maggior numero possibile di dipendenti e la parità trattamento.

Per l'anno 2011, si procede ad assegnare a tutto il personale che svolge le predette attività l'incentivo del 40% sulle somme nette incassate dalla Camera di commercio (cioè al netto delle spese per straordinario del personale, della missione in genere e dell'autovettura di servizio), oltre al normale trattamento previsto dalla normativa contrattuale vigente. Il restante 10% è da attribuire a spese generali dell'Ente ed il rimanente 50% è da assegnare a produttività generale.

Per l'anno 2012 e 2013, le risorse in questione sono attribuite nella misura non inferiore al 70% al personale coinvolto in modo diretto nell'attività o risultato, una parte al personale coinvolto in modo indiretto ed un'altra, in misura massima del 12% a spese generali dell'Ente, esclusa comunque ogni forma di generalizzata distribuzione a tutto il personale delle risorse e fermi restando i limiti delle risorse decentrate stabiliti dalle disposizioni normative vigenti.

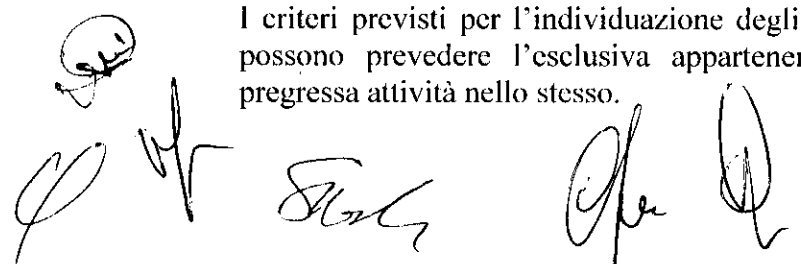
A tal fine viene redatta una graduatoria per ciascuna tipologia di "Servizi a carico di terzi e sponsorizzazioni", vale a dire:

- 1) per concorsi a premi;
- 2) per sponsorizzazioni;
- 3) per indagini statistiche;
- 4) per docenza a professionisti.

La prima graduatoria di ciascun ambito viene costituita in base alle istanze dei dipendenti ed ai criteri indicati nel relativo bando.

Essa viene integrata con le successive domande di cancellazione o di iscrizione.

I criteri previsti per l'individuazione degli interessati e la creazione delle graduatorie non possono prevedere l'esclusiva appartenenza all'area di riferimento dell'incarico e la pregressa attività nello stesso.



Le graduatorie sono utilizzate a scorrimento continuo.

Lo scorrimento in graduatoria avviene comunque in relazione ad ogni singolo incarico e non fino a concorrenza del raggiungimento del tetto.

In caso di rinuncia o indisponibilità all'incarico, il dipendente rimane collocato nella medesima posizione della graduatoria e verrà richiamato, una volta esaurita la stessa, nel rispetto dell'ordine generale della graduatoria.

Ciascun dipendente non può percepire un importo annuo complessivo superiore a € 300,00 a titolo di compensi per servizi a carico di terzi e sponsorizzazioni.

Costituiscono eccezioni alla predetta soglia di € 300,00 le seguenti ipotesi:

- a) dover garantire la funzionalità del servizio e, nel corso dello stesso anno, vi sia stato già il primo scorrimento di tutti gli iscritti della graduatoria;
- b) l'importo della singola attività sia superiore a € 300,00.

Le P.O. così come tutti i dipendenti con incarichi presso Aziende Speciali o similari (Assonautica) sono collocati in graduatoria dopo coloro che non hanno incarichi di questo genere, indipendentemente dal momento di presentazione della domanda.

Nell'ordine di graduatoria sono privilegiati i dipendenti con incarichi presso Aziende Speciali o similari (Assonautica) rispetto alle P.O.

La graduatoria non tiene conto degli incarichi già effettuati fino alla sottoscrizione del ccdi.

Al censimento Istat previsto nel corso dell'anno 2012 con termine nel 2013 si applicano i detti criteri, ma l'adesione allo stesso esclude la partecipazione ad altre attività di "Servizi a carico di terzi o sponsorizzazioni" per tutti gli anni 2012 e 2013 fatti salvi quelli già effettuati fino alla sottoscrizione del ccdi, pur mantenendo invariata la posizione nelle relative graduatorie.

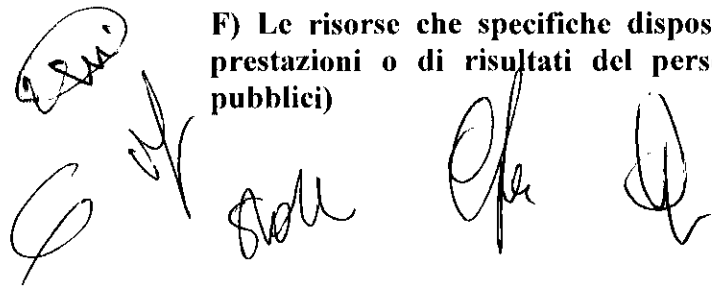
Alla relativa selezione per la definizione della graduatoria le P.O. così come tutti i dipendenti con incarichi presso Aziende Speciali o similari (Assonautica) e i dipendenti che stanno svolgendo incarichi relativi alle altre tipologie di "Servizi a carico di terzi o sponsorizzazioni" possono partecipare solo laddove vi sia capienza, avuta preferenza nell'ordine a chi sta svolgendo incarichi per "Servizi a carico di terzi o sponsorizzazioni", per chi svolge incarichi presso Aziende Speciali o similari (Assonautica) e le P.O.

La liquidazione delle predette somme sarà calcolata a consuntivo alla fine dell'anno solare di riferimento. Essa comporterà una variazione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999 con provvedimento del Segretario Generale, senza che perciò occorra apposito incontro sindacale ovvero parere del Collegio dei revisori dei conti. Le RSU e le OO.SS. saranno informate della predetta variazione prima dell'effettiva erogazione. Al Collegio dei revisori dei conti sarà notificato il provvedimento in questione.

Le predette disposizioni, sia con riferimento al 2011, sia al biennio 2012-2013, trovano applicazione fermi restando comunque i limiti delle risorse decentrate stabiliti dalle disposizioni normative vigenti.

L'erogazione avviene annualmente.

**F) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (difesa con funzionari dell'Ente e lavori pubblici)**





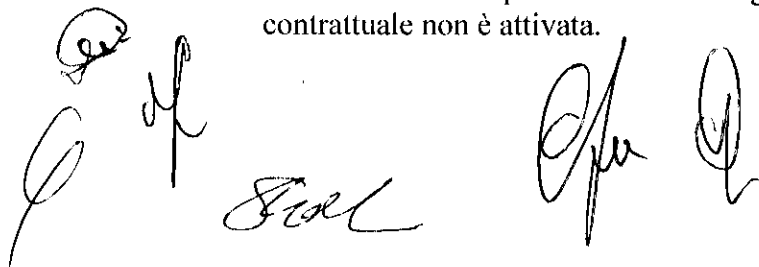
Le risorse in questione sono attribuite in modo prevalente al personale coinvolto nell'attività o risultato, in modo diretto ovvero indiretto, esclusa ogni forma di generalizzata distribuzione a tutto il personale delle risorse.

**Art. 7 - Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008**

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Macerata per perseguire il miglioramento organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate a tale finalità ed impiego, pari alla somma teoricamente necessaria ad effettuare una progressione orizzontale per tutti i potenziali beneficiari nell'arco della tornata contrattuale 2011-2013, con decorrenza a partire dal 1° gennaio 2012, e in conformità alle disposizioni di legge e di contratto, la progressione economica orizzontale si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione.
3. La disciplina legislativa e contrattuale prevede che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione vigente in base alle Schede di valutazione ad esso allegate.
4. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
  - il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolato in base a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione del personale in argomento;
  - a parità di punteggio, la collocazione nella fascia di merito con un livello di performance individuale più elevata per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione di tale progressione economica orizzontale. In caso di ulteriore parità, viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

**Art. 8 - Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro**

1. In applicazione dell'art. 1, comma 10, del CCNL 14.9.2000 l'accordo annuale sulla ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività destinerà un importo per il trattamento accessorio da riconoscere al personale che svolge attività in telelavoro. Al momento tale tipologia contrattuale non è attivata.





### **Art. 9 – Limiti dell'autonomia contrattuale e interpretazione autentica**

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.
4. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto, fatti salvi gli emolumenti già liquidati e pagati.

### **Art. 10 - Disposizioni in materia di banca delle ore e di lavoro straordinario**

1. Ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.9.2000, la *Banca delle ore* è fissata nella misura del 35% delle ore di straordinario teorico che può essere svolto da ciascun dipendente nell'anno di riferimento.
2. Si procede all'elevazione del monte ore dello straordinario, per l'anno 2012 e 2013, ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000, nella misura ivi prevista, nei confronti del personale ausiliario e/o addetto ai servizi tecnico-manutentivi, secondo il monte ore che l'Ente riterrà opportuno, in relazione alle esigenze funzionali del medesimo.

### **Art. 11 - Disposizioni transitorie**

1. Per il solo anno 2011, sono confermate le somme erogate per le finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettere d) ed e) e successive modificazioni, nonché quelle erogate e da erogare, di cui all'art. 6 lettera E), riferite all'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 1°4.1999.

### **Art. 12 - Tempo del pagamento**

1. I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono erogati dopo la validazione della Relazione sulla performance dell'anno di riferimento, da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione (art. 14, del D.lgs 150/2009).

### **Art. 13 - Disposizioni finali**

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.



3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.



***Dichiarazione congiunta n. 1***

Le parti dichiarano l'impegno ad ultimare entro il 31 ottobre 2012 la redazione del piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, nei termini e nei limiti della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 dell'11 novembre 2011, ai fini dell'applicazione, per l'anno 2013 e a seguire, delle relative previsioni.

*Tommaso*  
*Tommaso*  
*Valerio*  
*Stefano*  
*Officer*  
*Mario*