

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA  
ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA  
DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2017**

**SOTTOSCRITTO DALLE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E DI  
PARTE SINDACALE IN DATA**

**Riferimento Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la parte giuridica  
Comparto Regioni – Autonomie locali**

*CCNL 6.7.1995 e 16.7.1996 ( 1994 – 1997 )*

*CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000 e 5.10.2001 ( 1998 – 2001 )*

*CCNL 22.1.2004 ( 2002 – 2005 )*

*CCNL 11.4.2008 (2006 – 2009)*

*La Giunta camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto con provvedimento n. 151 del 21.12.2017.*

*Il collegio dei revisori dei conti ha certificato il ccdi 2017 in data 01/02/2018.*

Le parti sotto indicate concordano nell'adozione del seguente testo di contratto collettivo integrativo per l'anno 2017.

- Art. 1 – Campo di applicazione e durata
- Art. 2 - Finalità del contratto
- Art. 3 – Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 4 – Criteri generali per l’incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi
- Art. 5 – Compensi per specifiche responsabilità
- Art. 6 – Indennità di disagio
- Art. 7 – Indennità di maneggio valori
- Art. 8 – Criteri delle forme di incentivazione di cui all’art. 15 co.1 lett. k)
- Art. 9 - Incentivi per concorsi a premi
- Art. 10 – Incentivi per patrocinio legale
- Art. 11 – Progressioni orizzontali
- Art.12 – Incentivi per progetti strategici
- Art. 13 – Lavoro straordinario
- Art. 14 – Disposizioni finali

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

## ARTICOLO 1

### CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato produce i propri effetti dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze indicate nei singoli articoli ed è valido per l'anno 2017.
2. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione integrativa e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge, con particolare riferimento al rinnovo contrattuale in corso.
3. Le parti si riservano altresì di riaprire il confronto, per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.
4. Il presente contratto si applica al personale non dirigente assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, per gli istituti compatibili con la specifica tipologia di rapporto di lavoro, della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno.
5. Le parti ricordano altresì che, ai sensi dell'art.5, primo comma, ultimo periodo del CCNL 1/4/1999, come novellato dal CCNL 22/1/2004, le modalità di utilizzo delle "risorse decentrate", nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale (si veda il successivo art. 3 e 4).
6. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle norme attualmente vigenti che regolano il rapporto di lavoro.

## ARTICOLO 2

### FINALITA'DEL CONTRATTO

1. Attraverso la contrattazione decentrata integrativa l'Amministrazione si propone, in coerenza con gli obiettivi strategici camerali, di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi prodotti ed erogati, attivando politiche retributive caratterizzate dall'equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione, dall'incentivazione del merito e dalla trasparenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti si danno atto, in ottemperanza alla vigente normativa, dell'applicazione del principio di differenziazione del compenso diretto a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzarne il merito.
3. Nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative sindacali, sono altresì orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità sopradette.
4. Al tal fine ritiene coerente disciplinare i seguenti istituti:
  - lavoro straordinario;
  - erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
  - retribuzione di responsabilità e incarichi;
  - remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi e disagi;
  - progressione economica all'interno delle categorie.

### ARTICOLO 3

#### **RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, (indicate nel presente contratto come “risorse decentrate”) vengono determinate annualmente dall’Ente, secondo le modalità definite dall’art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, così come integrato dalle disposizioni del CCNL 9.5.2006 e da quello dell’11.4.2008.

2. Con effetto dall’1/1/2017 ed a valere per l’anno 2017, le parti prendono atto che il fondo delle risorse decentrate, allegato al presente CCDI, costituito per l’anno 2017 ammonta ad € 666.639,37 a cui si sottrae il recupero degli incrementi per errato calcolo del monte salari pari ad € 5.367,15 (quarta annualità) e la riduzione per effetto del limite di cui all’art.23 del D.Lgs. 75/2017 pari ad € 6.933,58, per complessivi € **654.338,64** utilizzabili nel 2017, al netto degli oneri riflessi a carico dell’Ente. A tale importo si aggiungono le economie dell’anno 2016, da determinare in sede di consuntivazione del fondo.

3. Le parti si danno atto della rideterminazione delle voci del fondo anno 2017 collegate al calcolo del monte salari, in base alle indicazioni di cui alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.4.2008 ed agli orientamenti ARAN, per un importo a recupero per l’anno in corso pari ad € 5.367,15. Il recupero sarà effettuato sul fondo in misura proporzionale tra tutti i dipendenti, compresi i funzionari incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità.

4. Le suddette somme sono ripartite in risorse stabili per € 553.433,12 (art. 31 c.2 CCNL 22.1.2004) e in risorse variabili per € 113.206,25, alle quali si aggiungono le economie dell’anno precedente da determinarsi in sede di consuntivazione del fondo ed alle quali si sottrae il recupero degli incrementi per errato calcolo monte salari pari ad € 5.367,15 e la riduzione per effetto del limite di cui all’art.23 del D.Lgs. 75/2017 pari ad € 6.933,58, per un totale Fondo Risorse decentrate anno 2017 di € **654.338,64**.

5. Dalle suddette “risorse decentrate” sono decurtati, in via previsionale i seguenti valori:

- a) € 225.880,36 destinati a corrispondere gli importi delle progressioni economiche e degli assegni ad personam riassorbibili attualmente attribuite, di cui € 12.893,51 destinate al finanziamento delle ulteriori che si potranno attribuire secondo i criteri e le modalità definiti dal successivo art. 11;
- b) € 19.787,50 per compensare l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all’art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1.4.99, secondo le modalità di cui all’art. 5 del presente contratto in seguito all’attribuzione degli incarichi, derivante dalla struttura organizzativa adottata dall’Ente;
- c) € 97.300,51 destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- d) € 46.166,29 utilizzati per il finanziamento dell’indennità di comparto, di cui all’art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004.

6. Per le rimanenti risorse decentrate viene concordato il seguente utilizzo:

- a) € 7.000,00 (indennità di cassa, disagio autista, disagio metrico;), destinati al pagamento delle indennità di disagio di cui agli artt. del presente CCDI;
- b) € 233.203,98 per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi previsti dal comma 2, lett.a) dell’art. 17 del CCNL 1/4/1999 e dall’art.37 del CCNL 22/1/2004, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 4 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno;

c) € 25.000,00 per remunerare i progetti strategici di cui al successivo art. 10 qualora nel corso del 2017 siano individuati dai Dirigenti. L'eventuale economia derivante dall'assenza di tali progetti rappresenterà un'economia per l'Ente e le somme saranno opportunamente stornate dal fondo per le risorse decentrate in quanto destinate in via esclusiva per tali finalità come disciplinato dall'art. 17, comma 2) lett. h del CCNL 1/4/1999.

7. Le eventuali economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell'anno in corso saranno destinate ad integrare l'importo diretto all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività dell'anno successivo.

8. Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate richiede una verifica a consuntivo, alla chiusura dell'esercizio, da effettuare entro il mese di maggio di ogni anno.

Tale verifica terrà conto:

- del raggiungimento degli obiettivi del progetto di miglioramento dei servizi camerali e degli obiettivi di risparmio di gestione, ai fini della definitiva quantificazione e disponibilità delle risorse di cui all'art. 15 comma 2° e comma 5° del CCNL 1/4/1999;
- degli importi destinati a compensare le specifiche attività e le prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L.dell'1/4/1999 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) di cui all'art.8 del presente ccdi;
- delle economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell'anno precedente (anno 2016), per integrare l'importo destinato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività per l'anno corrente.

9. La somma destinata alla produttività 2017 che potrà essere erogata sarà pertanto determinabile con esattezza solo in sede di definizione del fondo a consuntivo tenendo conto di quanto sopra esposto.

#### **ARTICOLO 4**

##### **CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

(Art. 18 del CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004)

1. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali- quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. La liquidazione dei compensi è subordinata alla conclusione di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nell'attività di programmazione della Camera.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente, al quale pertanto si rinvia. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della relazione sulla performance. La ripartizione delle risorse per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi avviene secondo la metodologia definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno.

3. La somma annua destinata all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è quella indicata all'art. 3.
4. Il compenso incentivante viene liquidato di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, successivamente alla validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno, che costituisce condizione per l'erogazione della produttività. Nel caso in cui non sia possibile acquisire la validazione del livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV ovvero intervengano eventi che ne possano procrastinare il termine, la liquidazione sarà rinviata alla prima data utile successiva, comunicata tempestivamente dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali ed a tutti i dipendenti con indicazione delle motivazioni.

## **ARTICOLO 5**

### **COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

(Art.17, comma 2 lettera f) CCNL 1.4.99 – Art. 7 CCNL 9.5.06)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99, così come modificato dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, è attribuito al personale a tempo indeterminato di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, al personale di categoria B e C. Detto compenso, non superiore a € 2.500,00 annui, sarà commisurato proporzionalmente al periodo di effettiva permanenza nella categoria e sarà erogato secondo i criteri di seguito individuati.
2. Il contratto integrativo è chiamato a definire le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.
3. L'indennità in oggetto viene erogata al personale di cat. D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ed al personale di categoria C e B, in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità correlate a:
  - ✓ Responsabilità di ufficio senza Posizione Organizzativa;
  - ✓ Responsabilità di procedimento amministrativo di particolare complessità;
  - ✓ Responsabilità di progetti di particolare rilievo per l'Ente;
  - ✓ Svolgimento di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'Ente;
  - ✓ Cassiere;
  - ✓ Agente metrico (agente di polizia giudiziaria);
  - ✓ Responsabilità del piano di controllo dei vini.
4. L'individuazione delle posizioni di responsabilità avviene coerentemente con l'assetto organizzativo dell'Ente camerale e con la complessità degli specifici ambiti di intervento, da parte del Dirigente di Area e del Segretario Generale, in caso di posizioni di staff.
5. Le posizioni di responsabilità sono graduate, ai fini della determinazione del trattamento economico del compenso di cui all'art. 19 lett. f CCNL 31.03.1999 sulla base dei seguenti criteri:

**a) Complessità dell'unità organizzativa di riferimento:**

- significativa dimensione della struttura con particolare riferimento al numero di persone da coordinare;

- grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- particolare complessità dei procedimenti da gestire;

**b) Complessità di ruolo:**

- Complessità interna: complessità delle relazioni all'interno dell'Ente;
- Complessità esterna: complessità delle relazioni all'esterno dell'Ente (relazioni istituzionali, con l'utenza, con altre strutture del sistema camerale);

**c) Competenze:**

- Competenze specialistiche ed aggiornamento professionale richiesto dalla posizione.

Ogni responsabilità di funzione come individuata all'art.1 viene valutata sulla base dei criteri sopra individuati mediante assegnazione di uno specifico punteggio.

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio disponibile</b>	<b>Scala di valutazione</b>
<b>Complessità dell'unità organizzativa di riferimento</b>		
<i>Dimensione della struttura</i> da valutare con particolare riferimento al n° delle persone da coordinare	Da 1 a 10	(1-3) livello basso (4-7) livello medio (8-10) livello alto
<i>Grado di autonomia gestionale ed organizzativa</i> da valutare in relazione al grado di autonomia e discrezionalità organizzativa e gestionale	Da 1 a 10	
<i>Particolare complessità dei procedimenti da gestire</i> da valutare in relazione alla complessità dei procedimenti da gestire	Da 1 a 10	
<b>Complessità di ruolo</b>		
<i>Complessità interna</i> da valutare in relazione al numero ed alle complessità delle relazioni interne all'Ente	Da 1 a 5	(1-2) livello basso (3-4) livello medio (5) livello alto
<i>Complessità esterna</i> da valutare in relazione al numero ed alla complessità delle relazioni esterne all'Ente (relazioni istituzionali, con l'utenza, con altre strutture del sistema camerale)	Da 1 a 5	
<b>Competenze</b>		
<i>Competenze specialistiche ed aggiornamento professionale</i> da valutare in rapporto al livello di competenze e conoscenze richieste dalla posizione ed al livello di aggiornamento professionale delle conoscenze e delle competenze	Da 1 a 10	(1-3) livello basso (4-7) livello medio (8-10) livello alto

6. L'individuazione e l'attribuzione delle posizioni di Responsabilità richiedono il raggiungimento di un punteggio complessivo non inferiore a 9.

7. Il valore del compenso, nei limiti delle risorse a ciò destinate, sarà modulato proporzionalmente al punteggio ottenuto da ciascuna posizione esaminata.

8. La valutazione dei criteri finalizzata alla quantificazione del compenso sarà effettuata congiuntamente dai Dirigenti.
9. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale dello stesso.
10. Per periodi di assenza dal servizio, anche cumulabili, a qualsiasi titolo (maternità obbligatoria, astensione anticipata per maternità, congedo parentale, malattia ecc.), il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.
11. Le indennità di responsabilità vengono liquidate con atto del Segretario Generale in sede di erogazione del compenso diretto ad incentivare la produttività con riferimento alle somme stanziare per tale finalità nell'anno precedente.
12. Nel caso in cui intervengano delle modifiche in merito alle responsabilità in base alle quali è stato assegnato il compenso, il Dirigente competente provvederà alla nuova attribuzione con l'indicazione specifica delle responsabilità e, conseguentemente, alla nuova valutazione ai fini dell'erogazione del compenso.
13. Nel caso in cui il dipendente sia trasferito invece ad altra attività, cessa il diritto al compenso stesso e sarà eventualmente necessaria apposita nuova attribuzione sulla base di uno specifico provvedimento dirigenziale.

## **ARTICOLO 6**

### **INDENNITÀ DI DISAGIO**

(art 17, lettera e) CCNL 1.4.1999)

1. Al personale incaricato in via prevalente della guida di autovetture camerali di servizio (autista) è corrisposta un'indennità pari ad un importo massimo mensile di € 30,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso (utilizzo dell'autovettura), per compensare il disagio derivante dalle particolari modalità di svolgimento di tale mansione e per l'articolazione dell'orario di lavoro, che richiede disponibilità a prestare la propria attività anche in periodi non coincidenti con il proprio orario di servizio.
2. Al personale incaricato delle funzioni ispettive e di verifica degli strumenti metrici, che effettua le operazioni presso il domicilio dei fabbricanti e degli utenti, è corrisposta un'indennità pari ad un importo massimo mensile di € 30,00, in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso per compensare le condizioni particolarmente disagiate di espletamento delle funzioni, correlate alla necessità di trasportare i campioni e gli strumenti necessari alle operazioni stesse.
3. Al personale incaricato del trasporto e della consegna dei valori di cassa giornalieri all'istituto tesoriere, se diverso dal personale a cui è attribuita l'indennità di maneggio valori, è corrisposta un'indennità pari ad un importo massimo mensile di € 30,00, in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso, per compensare le condizioni di espletamento delle funzioni.

## **ARTICOLO 7**

### **INDENNITÀ MANEGGIO VALORI**

(art. 36 CCNL 14.09.2000)

1. In applicazione della disciplina dell'art. 36 del CCNL del 14.9.00, è corrisposta al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa in via continuativa una indennità in relazione all'entità dei valori maneggiati mensilmente, come indicato nella seguente tabella, solo



per le giornate di effettiva assegnazione a tale servizio:

Fascia maneggio valori mensile	Indennità giornaliera
Fino a € 3.000,00	€ 1,00
Oltre € 3.000,00	€ 1,55

2. L'indennità viene erogata per importi giornalieri superiori ad € 10,00 e non è cumulabile con altre indennità.

3. Il personale, cui attribuire l'indennità per maneggio valori, deve risultare addetto ed espletare tale servizio senza interruzioni ed in maniera non meramente saltuaria o occasionale: il responsabile dell'ufficio ove presta servizio il personale suddetto dovrà trasmettere all'ufficio provveditorato l'elenco nominativo dei dipendenti.

4. Il personale viene identificato attraverso la user-id e la password di apertura della cassa dal controllo effettuato dal cassiere dell'ufficio Provveditorato. L'importo medio della fascia di maneggio mensile dei valori sarà verificato sulla base del prospetto mensile dei movimenti di cassa.

## **ARTICOLO 8**

### **CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE**

#### **ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 15 C. 1 LETT. K)**

(art. 17, co.2 lett.g) CCNL 1.4.1999; art. 4 co. 2 lett.c) e h) CCNL 1.4.1999)

1. Le parti convengono che le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L.dell'1/4/1999 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) sono individuate nelle seguenti:

- a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
- b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione;

2. Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

3. Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi

## **ARTICOLO 9**

### **INCENTIVI PER CONCORSI A PREMI**

(Art. 31 co.3 lett. d) CCNL 21.01.2004 – art. 43 L. 449/97)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 43 L.449/1997, è corrisposta al funzionario nominato responsabile della fede pubblica nei concorsi a premio e/o al personale dallo stesso delegato ad effettuare la rilevazione/verbalizzazione nei concorsi a premio fuori dell'orario di lavoro un compenso onnicomprensivo, determinato nella misura del 30% dell'ammontare complessivo annuo delle tariffe, al netto di Iva, introitate dalla Camera di Commercio per la prestazione del servizio, come determinate con deliberazione della Giunta Camerale n. 39 del 15 marzo 2017, da erogare a consuntivo in sede di erogazione del compenso diretto ad incentivare la produttività.

## **ARTICOLO 10**

### **INCENTIVI PER PATROCINIO LEGALE**

(art.27 CCNL 14.9.2000)

1. I compensi professionali per l'attività di patrocinio legale sono erogati esclusivamente ai funzionari dell'Ente assegnati all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente ed iscritti all'apposito albo, che svolgono attività di patrocinio legale dell'Ente, secondo la specifica disciplina adottata dall'amministrazione stessa.

2. Le parti convengono che il trattamento incentivante erogato ai sensi del comma precedente assorba il trattamento incentivante ordinariamente spettante (retribuzione di risultato, compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi) e non si cumuli con eventuali altre indennità riconosciute per lo svolgimento della stessa attività, secondo un meccanismo di compensazione che non porti al superamento complessivo di un tetto massimo che si conviene pari al trattamento economico spettante per un incarico di posizione organizzativa con valorizzazione dell'alta professionalità di € 14.000,00. Le parti concordano i seguenti criteri relativi all'abbattimento del trattamento accessorio (produttività e/o indennità di risultato) in relazione all'ammontare dei compensi:

- 1) compenso fino a 10.000,00 euro nessuna riduzione dell'incentivante;
- 2) compenso superiore 10.000,00 euro riduzione dell'incentivante fino a concorrenza dell'importo di 14.000,00 euro.

3. La regolamentazione degli aspetti di dettaglio delle attività richiamate al comma 1, con particolare riferimento al tetto complessivo del trattamento economico spettante ai funzionari dell'Ente assegnati all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente ed iscritti all'apposito albo, è posta in essere dall'Amministrazione mediante specifici disciplinari.

4. Le forme di incentivazione ivi riportate troveranno comunque copertura nell'ambito del fondo risorse decentrate, a valere sulle corrispondenti risorse, che, ove presenti, saranno inserite nel fondo in sede di consuntivazione dello stesso.

## **ARTICOLO 11**

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

(artt.5 e 16 CCNL 31.3.99 – artt. 34 e 35 C.C.N.L. 22.1.04)

1. Il sistema di progressione economica orizzontale è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza mediante l'acquisizione di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza, nel limite delle norme contrattuali e delle risorse a tale scopo destinate la cui entità è da considerarsi consolidata. L'incremento sarà tuttavia possibile sia in virtù di specifiche previsioni contrattuali, sia per il rilascio di risorse stabili per effetto delle cessazioni di personale che verranno a tale fine utilizzate.
2. Le progressioni orizzontali sono corrisposte ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a conclusione di un periodico processo di valutazione con l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento di professionalità in termini di esperienza acquisita e di qualità della prestazione, anche a seguito dei percorsi di formazione ed aggiornamento professionale.
3. Le progressioni economiche saranno attribuite a decorrere dal 1<sup>o</sup> gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, in applicazione del CCNL 11.4.2008, al personale che abbia maturato almeno due anni di permanenza nella categoria economica inferiore. Le parti concordano che il periodo di valutazione per i passaggi nelle categorie A, B, C, D1/D2 e D2/D3 sarà di 24 mesi, mentre per le categorie da D3 a D6 sarà di 30 mesi.
4. Per l'anno 2017 le parti concordano di attribuire le progressioni economiche sulla base dei criteri di valutazione per l'erogazione della produttività definiti nel SMVP della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, differenziati per categoria giuridica, considerando come anno di valutazione l'anno 2016 ed a decorrere dal 01/01/2017. La valutazione negativa (insufficiente) ottenuta ai fini dell'erogazione della produttività per l'anno 2016 non consentirà di essere ammessi a selezione ai fini dell'attribuzione della progressione economica.
5. La progressione economica è attribuita dal Segretario Generale, d'intesa con i Dirigenti, con provvedimento motivato, secondo l'ordine della classifica definita per ciascuna categoria e con i criteri sopra richiamati, fino a concorrenza delle risorse destinate ed in modo selettivo ad una quota di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, come previsto dalla normativa vigente (art. 23 D.Lgs. 150/2009).
6. La progressione economica non comporta modifica del profilo professionale e del contratto individuale di lavoro a suo tempo sottoscritto dal dipendente.

## **ARTICOLO 12**

### **INCENTIVI PER PROGETTI STRATEGICI**

Art. 17 lett. h del CCNL 1/4/1999

1. I progetti, che saranno individuati dai Dirigenti con riferimento agli obiettivi ritenuti prioritari per rilevanza strategica dall'Amministrazione, sono portati tempestivamente a conoscenza di tutto il personale e sono attuati in orario di lavoro aggiuntivo rispetto a quello ordinario. Per la realizzazione dei progetti in argomento, concordati fra i Dirigenti, l'Amministrazione mette a

disposizione le risorse di cui all'art. 15 comma 1, lett. n. del CCNL 1/4/1999 destinate in via esclusiva a tale finalità e ripartite fra le diverse Aree.

2. Per i progetti di cui trattasi è previsto un compenso orario lordo, il cui importo è stabilito con provvedimento del Segretario Generale, oltre al buono pasto erogabile nei casi stabiliti dall'Amministrazione, e l'indennità di missione, se spettante.

3. Tutti i dipendenti potranno partecipare ai singoli progetti previa verifica, da parte del responsabile del progetto, delle capacità professionali richieste e ritenute necessarie per la tempestiva ed adeguata realizzazione del progetto. Nel caso in cui le richieste di partecipazione superino le necessità del progetto, il Dirigente stabilirà una graduatoria nella quale avranno la precedenza i dipendenti appartenenti al servizio direttamente interessato dal progetto.

4. A conclusione del progetto il responsabile del medesimo procede a verificare il regolare svolgimento dell'obiettivo assegnato a ciascun dipendente al fine di pervenire alla liquidazione della somma spettante da parte del Segretario Generale o del Dirigente.

### **ARTICOLO 13**

#### **LAVORO STRAORDINARIO**

1. Le parti concordano nel ritenere il ricorso a prestazioni straordinarie un mezzo non ordinario di organizzazione del lavoro, da effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali e, comunque, entro il limite massimo individuale di n. 180 ore.

Le parti si incontrano su richiesta della Rsu per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, o in caso di sua assenza o impedimento e/o di delega dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente (rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione), nell'ambito del contingente annualmente assegnato.

3. L'ammontare delle risorse attribuite a ciascun Dirigente, qualora non siano erogate, confluiranno nella quota delle economie generali da destinare alla produttività collettiva.

4. Le risorse necessarie per remunerare il lavoro straordinario dei servizi di supporto agli organi istituzionali (autisti, provveditorato, ispettori metrici, segreteria, servizi di staff) saranno accantonate preventivamente.

5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avvenga solo previa indicazione del Dirigente responsabile o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, del funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, e debba essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore (banca ore), dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario, nel limite complessivo annuo di cui al co.1.

**ARTICOLO 14**

**DISPOSIZIONI FINALI**

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'Aran corredato delle relazioni tecnico 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, nonché trasmesso a tutti i dipendenti e reso disponibile nella Intranet camerale.

.....

Livorno,

La delegazione di parte pubblica:

Il Presidente  
Segretario Generale  
Dott. Pierluigi Giuntoli

---

Il Dirigente Area I  
Dott. Alessandro Gennari

---

La R.S.U.

---

---

---

---

---

---

---

---

I rappresentanti delle OO.SS.

aziendali/provinciali

C.G.I.L.

---

---

I rappresentanti delle OO.SS.

aziendali/provinciali

C.I.S.L.

---

---

---

---

I rappresentanti delle OO.SS.

aziendali/provinciali

U.I.L.

---

---

---

---

---

---

#### NOTA A MARGINE DEL CCDI

Le Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione danno per inteso che in caso di disposizioni del nuovo CCNL che disciplinassero l'armonizzazione dei fondi dei due enti preesistenti (Camera di Commercio di Livorno e di Grosseto), i criteri di erogazione delle risorse decentrate stabiliti in questo CCDI saranno da valutare alla luce del CCNL e secondo le norme vigenti.