



Camera di Commercio  
Reggio Calabria

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI REGGIO CALABRIA  
ANNO 2011**

*Fes*  
*Ch*  
*K*  
*X*  
*P*  
*1*  
*A*  
*Ch*  
*Ch*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Sottoscritto in data 29/12/2011 dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale così rappresentate:

**Per la parte pubblica**, autorizzata dalla Giunta Camerale con delibera n.108 del 28 dicembre 2011,

- avv. Antonio Palmieri, Segretario Generale, Presidente della Delegazione trattante

- dr.ssa Natina Crea, Vice Segretario Generale, componente della Delegazione trattante *Natina Crea*

- dr.ssa Eleonora Fiorenza, Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione, Risorse Umane, componente della Delegazione trattante *Eleonora Fiorenza*

- dr.ssa Patrizia Feis, Responsabile del Servizio Finanza e Controllo, componente della Delegazione trattante *Patrizia Feis*

**Per la parte sindacale:**

CGIL Giuseppe Delfino *Giuseppe Delfino*

CISL Vincenzo Sera *Vincenzo Sera*

UIL Giuseppe Barillà *Giuseppe Barillà*

per la RSU Sigg.  
D'Angelo Giambattista  
Ierace Loredana  
Minniti Francesco

*Giambattista D'Angelo*  
*Loredana Ierace*  
*Francesco Minniti*

Le parti sopraindicate, preso atto di quanto emerso nella riunione di contrattazione decentrata tenuta il 21 dicembre 2011, come risultante dall'apposito verbale, concordano nell'adozione del seguente testo di contratto collettivo integrativo per l'anno 2011:

### Articolo 1-Campo di applicazione e vigenza

1. Il presente contratto disciplina la parte economica ed è valido per l'anno 2011.

2. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, della Camera di Commercio di Reggio Calabria.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto sugli altri istituti oggetto dell'ipotesi del contratto 2011/2013 proposta da parte pubblica.

4. Per quanto non previsto dal presente contratto si applica la normativa legislativa vigente e le disposizioni del CCNL tuttora vigenti ed applicabili.

### Articolo 2 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di Commercio 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 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 destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, art. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche e delle alte professionalità, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i.

Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di Commercio, 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 sopra richiamate.

Per l'anno 2011 le parti prendono atto che:

*BM* *Patrizia Feis* *Lore* *2* *Feis*

2A) le risorse disponibili consistono in € 384.137,02 di cui :

➤ ART. 31, COMMA 2, RISORSE DECENTRATE STABILI.....€ 366.163,84  
 ➤ ART. 31, COMMA 3, RISORSE DECENTRATE VARIABILI.....€ 17.973,18

2B) le risorse stabili utilizzate all'1/1/2011 sono

Contratto	Descrizione	Importo
1/4/99 - Art.17, comma 2, lett.b)	Fondo per le progressioni orizzontali (di cui per assegno personale riassorbibile - art.9 co.1 CCNL 9/5/2006 -: € 3.300,44)	58.602,96
1/4/99-Art.17, comma 2, lett.c)	Fondo per le posizioni organizzative (n. 4) e le alte professionalità (n. 2)	106.157,12
22/01/04-Art.32, comma 9	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.4)	258,24
22/01/04-Art.33, comma 4	Indennità di comparto	21.830,04
	<b>Totale risorse utilizzate</b>	<b>186.848,36</b>

2C) le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2011 sono pertanto € 197.288,66 di cui

-Risorse stabili € 179.315,48  
 -Risorse variabili € 17.973,18

3. La parte pubblica propone che le risorse totali per € 197.288,66 siano finalizzate, come negli anni passati, al conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi della Camera, incentivando l'impegno e la qualità della performance, coerentemente a quanto previsto dall'art.40 comma 3 bis del d.lgs. n.165/2001 per ultimo modificato dal d.lgs. n.141/2011 e che € 145.569,16 siano destinate alla produttività di cui all'art.17 comma 2 lett.a) del CCNL 1/4/1999, ai sensi del successivo art.2.

4. La quota prevalente delle risorse per la produttività pari ad € 101.898,00 è destinata a premiare la performance individuale.

5. Le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale, ai sensi del successivo art.3, sono destinate come segue a:

- compensare lo svolgimento di particolari attività e l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- erogare gli incentivi per i concorsi a premi

Art.17, 2° comma lett. d) CCNL 1/4/99 (indennità di rischio, maneggio valori)	2.300,00
Art. 17, 2° comma lett.e) CCNL 1/4/99 (indennità di disagio cat. B e C)	10.000,00
Art.17, 2° comma lett.f) CCNL 1/4/99 (indennità specifiche responsabilità)	38.800,00
Art.17, 2° comma lett.g) CCNL 1/4/99	=====
Art.4, comma 4, CCNL 5/10/2001 (incentivo concorso a premi) ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	619,50
<b>Totale</b>	<b>51.719,5</b>

3

**Articolo 2 - 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 di Reggio Calabria" approvato con delibera della Giunta Camerale n.104 del 28 dicembre 2011 in attuazione degli indirizzi di cui alla delibera consiliare n.131 del 30/12/2010, 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 solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.

4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" di cui al comma 1.

**Articolo 3 - 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:

**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.

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, di specifiche responsabilità, 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.

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

► **Prestazioni di lavoro del personale addetto al front office unico**

€ 5,00 per ogni giornata di effettiva presenza che comporti l'applicazione continua all'attività di sportello per tutto l'orario di apertura al pubblico.

L'indennità di disagio per il personale addetto al front office non è cumulabile con il compenso per specifiche responsabilità.

► **Prestazioni di lavoro presso lo sportello decentrato in Gioia Tauro**

Contribuisce a remunerare il disagio cui è esposto il personale di categoria B e C, assegnato a turno a prestare servizio nella sede decentrata di Gioia Tauro.

L'indennità, tenuto conto dei molteplici compiti che il personale è chiamato a svolgere, non solo di front office, è quantificata in € 10,00 al giorno per un massimo di € 120,00 mensili.

Compete solo per i periodi di effettiva prestazione del servizio a Gioia Tauro.

► **Assistenza all'attività ispettiva ed in generale di vigilanza e controllo del mercato**

Al fine di compensare il disagio cui è sottoposto il personale che svolge funzioni di assistenza all'attività ispettiva sul territorio nel settore della metrologia legale, dei metalli preziosi e della sicurezza e conformità prodotti e in generale della vigilanza e controllo del mercato.

Detta indennità ammonterà ad € 7,00 (personale cat. C) e € 5,00 (personale cat. B) per ogni giornata di verifica, fino ad un massimo di € 1.200 lordi annui e competerà per le sole giornate nel corso delle quali il personale svolgerà assistenza accompagnandosi all'ispettore metrico ovvero a personale categoria D incaricato dello svolgimento di attività di vigilanza e controllo del mercato.

► **Personale addetto alla riattivazione impianto di allarme**

*[Handwritten signatures and initials]*

4

*[Handwritten initials]*

L'indennità, pari ad € 10,00 al giorno, è da riconoscere al personale che, a seguito allarme intrusione negli immobili della Camera, è chiamato a riattivare l'impianto. L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualunque titolo prestato.

➤ Archivistico informatico ex art.36 CCNL 22/1/2004, un'indennità annua lorda di € 300,00

**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 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, graduata come da schema di regolamento oggetto di separata informazione in data odierna:

➤ al personale di categoria D assegnato alle seguenti posizioni di lavoro

- Ispettore metrico
- Provveditore
- Area di responsabilità nella riscossione diritto annuale

➤ al personale di categoria C assegnato alle seguenti posizioni di lavoro

- Cassiere
- Referente informatico e referente sistemi informativi
- Personale di categoria D responsabili di ufficio senza posizione organizzativa
- Personale di categoria C responsabili di ufficio o procedimento amministrativo

L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente previa verifica (da parte del Segretario Generale o Dirigente) dell'effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità su proposta motivata del Responsabile del Servizio; spetta per i soli periodi di effettivo svolgimento dei compiti e cessa di essere corrisposta in caso di revoca delle relative responsabilità, è proporzionalmente ridotta nei casi di assenza.

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.

Al personale formalmente incaricato di sostituire, nei casi di assenza, i titolari delle posizioni di lavoro o che svolgano attività che comportano specifiche responsabilità, verrà riconosciuta l'indennità stabilita per il titolare e proporzionata al periodo di effettivo disimpegno delle posizioni di lavoro o dei compiti di responsabilità.

Le posizioni di lavoro, implicanti le particolari responsabilità di cui sopra, devono risultare assegnate da atto formale di conferimento di incarico del Segretario Generale o della Dirigente, per le aree di rispettiva competenza. L'incarico deve necessariamente essere a tempo determinato e nel caso di conferma/rinnovo dev'essere motivato in relazione alla qualità e risultati dell'incarico in precedenza disimpegnato.

Qualora il dipendente, prima della scadenza del provvedimento, non sia più titolare della specifica responsabilità per effetto di mobilità interna, cessazione dal servizio ecc..., il Dirigente deve predisporre il relativo atto di revoca.

L'atto di nomina e di revoca devono pervenire all'Ufficio Risorse Umane per gli adempimenti connessi all'erogazione del compenso e per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

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.

**ART. 36 DEL CCNL 14.9.2000 INDENNITÀ MANEGGIO VALORI**

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'importo dell'indennità è pari a:

- € 0,52 giornalieri per valori medi mensili fino ad € 516,45;
- € 1,30 giornalieri per valori medi mensili da € 516,46 ad € 3.000,00
- € 1,55 giornalieri per valori medi mensili superiori ad € 3.000,00.

L'indennità compete per le giornate di effettiva assegnazione a compiti di maneggio di denaro o titoli equivalenti.

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio cassa ragioneria, cassa sportelli front-office, .....).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

**ART. 37 DEL CCNL 14.9.2000 INDENNITÀ DI RISCHIO**

1. Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive €30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004 (pari ad € 1,36 al giorno x 22 gg.lavorativi), che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

2 Devono essere prese in considerazione le condizioni e l'ambiente di lavoro. Il rischio, pertanto, non può essere correlato automaticamente al possesso di un profilo.

3. Le parti concordano che l'indennità di rischio, nella misura di cui sopra, compete al personale soltanto e quando è in servizio di conduzione delle autovetture in dotazione alla Camera compatibilmente con il profilo professionale, rivestito. La guida è, altresì, consentita al personale con funzioni ispettive.

E' esclusa la cumulabilità tra indennità di rischio e quella per attività disagiate.

**INCENTIVI PER CONCORSI A PREMI (EX ARTT. Art.4, comma 4, CCNL 5/10/2001 E 43 L. 27.12.1997, N. 449)**

Si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con Determinazione Presidenziale n.11 del 17/4/2003 ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n.59 del 15/5/2003.

=====

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a large, bold signature, followed by several smaller, more stylized signatures and initials, including what appears to be 'B' at the bottom.