



VERBALE RELATIVO ALL'INCONTRO PER LA DEFINIZIONE DEL CCDI TRIENNIO 2019-2021 - PARTE ECONOMICA 2022

Premesso che:

- in data 27 dicembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021 - Parte economica 2022 del personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio di Reggio Calabria;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 10 del 28 dicembre 2022, ns prot. 20150 del 29/12/2022, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021 - Parte economica 2022, "certificando che i costi conseguenti all'applicazione del suddetto accordo sono compatibili con i vincoli delle disponibilità del bilancio 2022 e con quelli derivanti dai CCNL vigenti e dall'applicazione delle norme di legge.";
- la Giunta Camerale con delibera n. 120 del 30/12/2022 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021 - Parte economica 2022;

nell'anno 2022, il giorno 30 del mese di dicembre alle ore 12:40, presso la sede della Camera di Commercio di Reggio Calabria si sono incontrati i signori:

delegazione di parte datoriale:

- Dott.ssa Natina Crea, Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante;
- Dott.ssa Teresa Malavenda, Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane, componente della delegazione trattante;
- Dott.ssa Paola Borgia Responsabile del Servizio Anagrafico e ad interim di Regolazione del Mercato e dell'ufficio legale - componente;
- Dott.ssa Giulia Megna Responsabile del Servizio Studi e ricerche, per la creazione e la competitività delle imprese e del territorio e dell'Unità di Staff "Unità di Supporto ai sistemi di qualità, misurazione - componente.

delegazione di parte sindacale:

- Dott.ssa Francesca Galatti, FP CGIL;
- Dott.ssa Monica Festa delegata dal Dott. Vincenzo Sera, CISL FP;
- Dott.ssa Carmela Cutrupi, RSU.

Al termine dell'incontro, ore 13:00, il Presidente di delegazione di parte datoriale e i componenti la delegazione di parte sindacale sottoscrivono definitivamente il **Contratto Collettivo Decentrato**

Integrativo del personale dipendente non dirigente della Camera di Commercio di Reggio Calabria triennio 2019-2021 - Parte economica 2022 allegato al presente verbale, del quale costituisce parte integrante.

Il verbale è letto, confermato e sottoscritto dai partecipanti alla riunione.

Per la delegazione di parte datoriale:

Dott.ssa Natina Crea firmato

Dott.ssa Paola Borgia firmato

Dott.ssa Teresa Malavenda firmato

Dott.ssa Giulia Megna firmato

Per la delegazione di parte sindacale:

- Dott.ssa Francesca Galatti, FP CGIL

- Dott. Dott.ssa Monica Festa delegata dal firmato
Dott. Vincenzo Sera, CISL FP

- Dott.ssa Carmela Cutrupi, RSU

- Sig. Francesco Giovanni Montagna
RSU

firmato



CAMERA DI COMMERCIO
REGGIO CALABRIA



Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Reggio Calabria Triennio 2019-2021 - Parte economica 2022

Premessa

Il presente contratto, per quanto riguarda la parte pubblica, è chiamato ad aggiornare gli indirizzi di cui alla delibera della Giunta Camerale n. 90 dell'11/11/2022.

Come concordato tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale in occasione dell'incontro del 7/12/2022 il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina solo la parte economica 2022 in quanto la definizione del contratto decentrato parte giuridica è stata rinviata al 2023.

Articolo 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabili dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e/o parziale, della Camera di Commercio di Reggio Calabria, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione lavoro. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente concerne il periodo 01/01/2022-31/12/2022 parte economica per l'anno 2022.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente si applica la normativa legislativa vigente e le disposizioni dei CCNL vigenti e applicabili.
4. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui

intervengano norme di Legge o del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Articolo 3 - Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo (Art. 7 c. 4 lett. a del CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

1. Con riferimento a ciascun articolo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021, sono specificate di seguito le risorse destinate per l'anno 2022:

Il fondo risorse decentrate 2022 ammonta ad € 288.019,45 di cui:

➤ ART. 67, COMMI 1 e 2, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 260.767,91

(Al netto delle decurtazioni di cui all'art.1, comma 456, della L. n.247/2013 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)

➤ ART. 67, COMMA 3, RISORSE DECENTRATE VARIABILI..... € 27.251,54

Risorse stabili utilizzate all'1/1/2022

Contratto	Descrizione	Importo
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Fondo per le progressioni orizzontali pregresse	88.382,46
	Indennità personale ex 3° e 4° livello (n.1)	64,56
	Indennità di comparto	20.669,40
	Totale risorse stabili utilizzate	109.116,42
	Risorse stabili utilizzabili (260.767,91 - 109.116,42)	151.651,49

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2022 sono pertanto € 178.903,03 di cui:

➤ Risorse stabili..... € 151.651,49

➤ Risorse variabili € 27.251,54

➤ **Risorse totali** **€ 178.903,03**

Premi correlati alla performance organizzativa - (Art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018	73.680,62
Premi correlati alla performance individuale - (Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018	31.577,41
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018- Indennità condizioni di lavoro di cui:	
- Attività esposte a rischi	50,00
- Attività disagiate	3.000,00

Compensi specifiche responsabilità - (Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018)	53.330,00
Nuove progressioni orizzontali (Art. 68, comma 2, lett. J CCNL 21/5/2018)	17.055,00
Art.67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018 - Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	210,00
Totale	178.903,03

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Art. 7 c. 4 lett. b e art. 69 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

1. La Camera di Commercio di Reggio Calabria promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. I criteri relativi all'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", già oggetto di informativa sindacale in occasione dell'incontro tenutosi in data 27/2/2018 con le Organizzazioni sindacali e con il CUG, da ultimo aggiornato previo confronto con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 con delibera giuntale n. 4 del 31/1/2022, in coerenza con il Ciclo delle performance e nel rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".
3. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla "Performance complessiva" è suddiviso nelle seguenti percentuali: organizzativa 70% e individuale 30%.
4. Per l'anno 2022 la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 che richiama l'art. 68 c. 2 lett. b del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 sarà attribuita ad un numero di dipendenti che non può superare per ciascuna categoria il 10% del totale dei dipendenti dell'Ente, arrotondato all'unità se $\geq$ a 0,5 garantendo sempre almeno una unità per ciascuna categoria laddove la percentuale applicata determini un valore inferiore a 1. La misura di detta maggiorazione sarà pari, per ciascuna categoria, al 30% rispetto all'importo medio pro capite. I fondi per l'erogazione della maggiorazione suddetta verranno detratti dalle risorse destinate alla remunerazione della Performance complessiva.
In caso di parità di punteggio, la differenziazione verrà attribuita secondo le seguenti priorità:
- al dipendente che nell'anno oggetto di valutazione abbia effettuato un maggior numero di giorni di effettiva presenza.
5. Per quanto non espressamente sopra riportato, si richiama quanto previsto dall'articolo 5 "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 31 dicembre 2019.

Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (Art. 7 c. 4 lett. c del CCNL Funzioni Locali 2016/2018)

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione delle risultanze della valutazione della performance individuale e nel limite delle Risorse stabili effettivamente disponibili.
2. Le progressioni economiche avranno decorrenza **1° gennaio 2022**, anno di sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente che prevede l'attivazione dell'istituto.
3. Per la partecipazione alla selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. Possono partecipare tutti coloro che sono in possesso del requisito indicato, compresi i dipendenti cessati per quiescenza o mobilità. I provvedimenti disciplinari che comportano l'esclusione dalla procedura PEO sono quelli superiori alla sospensione del servizio.
4. Per quanto al personale comandato o distaccato si richiama l'art. 16 c. 9 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.
5. Il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolato a seguito della valutazione dei seguenti fattori:
 - a) media dei risultati (obiettivi individuali) derivanti dalle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno di sottoscrizione del presente CCDI del personale non dirigente $[(2019+2020+2021)/3]$;
 - b) media delle competenze acquisite-comportamenti derivanti dalle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno di sottoscrizione del presente CCDI del personale non dirigente $[(2019+2020+2021)/3]$.La media dei risultati (lett. a) e la media delle competenze acquisite-comportamenti (lett. b) saranno graduate in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile per singola categoria di inquadramento come di seguito indicato:
 - Categoria B:
media risultati peso 60%, media competenze acquisite-comportamenti peso 40%;
 - Categoria C:
media risultati peso 55%, media competenze acquisite-comportamenti peso 45%;
 - Categoria D:
media risultati peso 50%, media competenze acquisite-comportamenti peso 50%.Le progressioni orizzontali sono attivate nel limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti previsti, garantendo, compatibilmente con il limite massimo consentito complessivamente, l'arrotondamento per eccesso per categoria laddove la percentuale applicata determina un valore inferiore ad 1.

A parità di punteggio, la progressione verrà attribuita:

 - al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
 - nel caso di ulteriore parità, a chi si trova nella posizione economica più bassa;
 - nel caso di ulteriore parità, al più anziano di servizio nella categoria di appartenenza.
6. Per i dipendenti transitati in mobilità la valutazione fornita dal loro Ente sarà omogeneizzata e riparametrata in maniera proporzionale al sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Reggio Calabria. Se non già agli atti dell'ufficio, sarà cura del candidato entro quindici giorni dalla presentazione della domanda trasmettere copia di tutte le valutazioni di cui al comma 5 lett. a) e lett. b) alla Camera di Commercio di Reggio Calabria, in assenza di scheda il punteggio relativo all'anno sarà pari a zero.
7. Con apposita disposizione di servizio saranno disciplinate le fasi della procedura di cui al presente articolo.

8. Per quanto non espressamente sopra riportato, si richiama quanto previsto dall'articolo 6 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 31 dicembre 2019.

Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis, entro i valori minimi e massimi e del rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Le parti convengono di considerare attività **svolte in condizioni disagiate** le seguenti:
Prestazioni di lavoro del personale addetto al front office unico, attività ispettiva di vigilanza svolta all'esterno e attività dei sostituti:
€ 10,00 per ogni giornata di effettiva presenza che comporti l'applicazione continua all'attività di sportello per tutto l'orario di apertura al pubblico o all'attività ispettiva di vigilanza svolta all'esterno.
L'indennità di disagio per il personale addetto al front office e per il personale addetto all'attività ispettiva di vigilanza svolta all'esterno non è cumulabile con il compenso per specifiche responsabilità.
2. Le parti convengono per quanto alle **prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute** che l'indennità di rischio, quantificata in € 10,00 per giorno di effettiva esposizione al rischio, 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.
3. Le parti convengono per quanto agli **incentivi per concorsi a premi** (ex art. 4, comma 4, CCNL 5/10/2001 e art. 43 L. 27/12/1997, n. 449) di rinviare 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.
4. Per quanto non espressamente sopra riportato, si richiama quanto previsto dall'articolo 7 "Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis, entro i valori minimi e massimi e del rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 31 dicembre 2019.

Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018

1. In relazione alle posizioni di lavoro, alle responsabilità d'ufficio e di procedimento di cui alla disposizione di servizio n. 9 del 25.3.2022, il Segretario Generale provvederà con propria disposizione di servizio, su proposta delle P.O., a riparametrare gli importi delle indennità di cui all'articolo 70-quinquies comma 1 in base alla complessità, secondo la seguente griglia:
 - € 2.500,00 annui lordi (fascia minima);
 - € 2.800,00 annui lordi (fascia intermedia);
 - € 3.000,00 annui lordi (fascia massima).Cessano di avere efficacia i parametri di cui all'art. 4 della determina del Segretario Generale n. 206 del 6 ottobre 2016.

2. L'assegnazione degli incarichi di cui al comma 1 risulta da provvedimento formale del Segretario Generale, le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto non possono retroagire.
3. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente. Il Segretario Generale autorizza la liquidazione del compenso su proposta del Responsabile del Servizio che verifica l'effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità. Cessa di essere corrisposta in caso di revoca delle relative responsabilità.
4. Le sostituzioni da parte dei soggetti non titolari d'indennità vanno ricomprese per le giornate di effettiva sostituzione tra le attività svolte in condizione disagiate ai sensi dell'articolo 6 del presente CCDI.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è riproporzionata secondo il part-time in godimento.
6. 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 o paternità.

Articolo 8 - Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Per l'erogazione annuale di ciascuna retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 25% della relativa retribuzione di posizione.
2. Per la retribuzione di risultato da riconoscere per l'incarico conferito ad interim per la Posizione Organizzativa del Servizio "La Regolazione del Mercato e Tutela del Consumatore", la percentuale da applicare al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la Posizione Organizzativa oggetto dell'incarico ad interim è pari al 25%.