

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE CCIAA DI MASSA-CARRARA
ANNO 2018

Il giorno 20 dicembre 2018 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Massa-Carrara, per la sottoscrizione dell'allegato testo di ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

CCIAA DI MASSA-CARRARA

nella persona del Segretario Generale, presidente della delegazione trattante,
dr. Enrico Ciabatti

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL – Patrizia Bernieri

Po

CISL – Enzo Mastorci

CISL – Stefano Cucurnia

UIL – Claudio Salvadori

la RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE

Paola Cordiviola

Fabio Lucetti

Antonio Pellegrinelli

The block contains several handwritten signatures. At the top right, there is a signature that appears to be 'Paola Cordiviola' with a large, stylized flourish. Below it, there are several other signatures, including one that looks like 'Fabio Lucetti' and another that looks like 'Antonio Pellegrinelli'. There are also some smaller, less legible signatures and initials scattered around.

Premessa

Si rende necessario, con la presente intesa, definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal ccnl 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 234.071,29 come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse dall'organo statutario dell'ente, nella seduta del 30.07.2018;

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

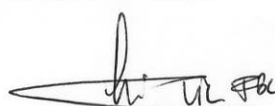
Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone.

In considerazione di quanto sopra, tra le parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.



CAMERA DI COMMERCIO DI MASSA-CARRARA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Anno 2018

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione e norma generale
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Articolo 4 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A
PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 5 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 6 Elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale

TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 7 Norma finale e transitoria

[Area containing various handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to read 'R. M. H.' and several other illegible marks.]

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Massa-Carrara e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, e per equità e omogeneità di gestione per evitare ogni tipo di discriminazione, con effetti diretti e medesima applicazione - seppur con risorse di bilancio - sul personale "sommministrato") a tempo pieno o parziale.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018 - 31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.



A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse (€ 88.893,20), di seguito definita per i diversi utilizzi:

- | | |
|---|--------------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | almeno 15 % |
| b) premi correlati alla performance individuale | almeno 60 % |
| c) indennità condizioni di lavoro | almeno 1,3 % |
| d) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento | 0 % |

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'

Articolo 4 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- a) prestazioni disagiate o che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute: utilizzo dell'auto: euro 1 per giorno di effettivo svolgimento di esse
- b) prestazioni che implicano il maneggio valori: euro 1 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse.
- c) concomitanza di entrambe le prestazioni di cui alla lettera a) e b) nella solita giornata: euro 2 per giorno.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, TURNI, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 5 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace e-

Q. B. B.

spletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

Articolo 6 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

A decorrere dal 23 ottobre 2018, data della riunione di contrattazione integrativa in cui si è raggiunto accordo sulla seguente materia, il contingente dei part-time di ogni categoria professionale è elevato di un ulteriore 10% massimo, in caso di gravi e documentate situazioni familiari, che tengano conto delle esigenze organizzative, così come di seguito individuate:

- necessità familiari a seguito decesso di un familiare;
- necessità della presenza e dell'impegno del lavoratore per la cura e l'assistenza dei familiari per cause certificabili diverse da quelle del punto successivo in relazione a minori e anziani;
- grave disagio personale del lavoratore stesso, al di fuori della malattia;
- patologie personali e familiari certificabili.

Per familiare si intende:

- familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'articolo 433 del c.c., si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; genitori naturali e adottivi e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli)
- parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi.

Per patologie si intende:

- patologie acute e croniche che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche
- patologie acute e croniche che richiedono assistenza continuativa e frequenti monitoraggi periodici ematochimici e strumentali
- patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per la cui terapia e riabilitazione necessita il coinvolgimento dei genitori.

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

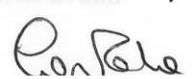
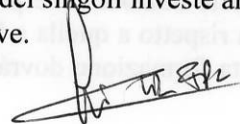
Articolo 7 – Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al ccdi triennio 2016-2018, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro il 31.01.2019.

Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 4 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017. L'applicazione della disciplina di cui all'articolo 4 del presente accordo avrà luogo a valere sulle risorse residue.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.

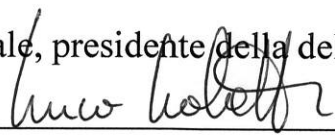


Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione (e non delle sole schede di valutazione) ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in relazione all'effettuazione delle Progressioni Economiche Orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL di comparto del 21/5/2018, si danno reciproco atto che per il 2018 non verranno effettuate, ed al contempo si danno reciproco atto che tutte le risorse di parte stabile disponibile per il 2019, rimanenti a seguito della copertura di tutti gli istituti attivati con risorse stabili, saranno nel prossimo anno destinate al finanziamento di tale istituto in una o più tornate.

CCIAA DI MASSA-CARRARA

nella persona del Segretario Generale, presidente della delegazione trattante,
dr. Enrico Ciabatti 

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL – Patrizia Bernieri

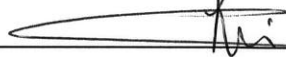


CISL – Enzo Mastorci

CISL – Stefano Cucurnia

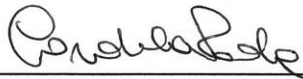


UIL – Claudio Salvadori



la RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE

Paola Cordiviola



Fabio Lucetti



Antonio Pellegrinelli

