CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
PARTE GIURIDICA

DELLA CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA DI MASSA — CARRARA

ANNI 2017-2018

Il giorno 28 febbraio 2018 presso la sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Massa-Carrara, al fine di approvare il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – parte giuridica - dell'Ente Camerale di Massa-Carrara, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

- Dott. Enrico Ciabatti

R.S.U., nelle persone di:

- Stefano Diamanti
- Gloria Giorgi
- Fabio Lucetti

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Patrizia Bernieri C.G.I.L.· F.P.
Enzo Mastorci C.I.S.L ·F.P.S.
Claudio Salvadori U.I.L.· F.P.L.

Sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo.

CCDI 2017-2018

PREMESSE E FINALITA'

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito C.C.D.I.) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Massa-Carrara, nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance.

A tal fine, pur sempre nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della Dirigenza e delle Rappresentanze Sindacali, le nuove relazioni sindacali prevedono il recupero di spazi partecipativi dove in occasione di una preventiva informazione sindacale si possa dialogare per addivenire a soluzioni innovative che facciano della flessibilità organizzativa e della produttività un utile strumento per aumentare la competitività dell'ente.

L'attuale contingenza del mondo camerale e la riforma in atto rendono necessario il recupero di questi spazi partecipativi per individuare politiche di salvaguardia del benessere organizzativo e occupazionale, i dipendenti vanno intesi non solo come centro di imputazione di costi di gestione, ma come risorsa per lo sviluppo delle future competenze camerali.

Articolo 1
Ambito di applicazione

1. Il presente C.C.D.I. si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Massa-Carrara, ivi compreso il personale distaccato o comandato.
2. Il presente C.C.D.I. si applica, altresì, all'eventuale personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine, compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
3. Il presente C.C.D.I. disciplina il periodo 2017-2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
4. Il presente C.C.D.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
5. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità 2017-2018, del nuovo Contratto di Lavoro Nazionale (C.C.N.L.) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.D.I., le parti riapriranno il confronto sia per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate che per novare il presente C.C.D.I.

Articolo 2
Relazioni sindacali

1. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 (Contratti Collettivi Nazionali).
2. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme:
   - Informazione preventiva in materia di organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro;

- Consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche, organizzazione del lavoro e degli uffici, orari di lavoro, formazione professionale, dignità e sicurezza dei luoghi di lavoro.

3. Le parti concordano che è necessario sviluppare, una strategia di relazioni sindacali volta a sviluppare il flusso informativo al fine della costruzione di un sistema che favorisca la partecipazione e sia orientato alla prevenzione dei conflitti.
4. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà l'uso degli strumenti informatici per permettere, ove possibile, alle OO.SS. ed alla R.S.U. la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione ed ai problemi sindacali.
5. Di ogni seduta di contrattazione deve essere previsto l'ordine del giorno con gli argomenti da trattare e dovrà essere redatto un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative concordate.
6. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono quando possibile al di fuori dell'orario di lavoro.

Articolo 3
Servizi pubblici essenziali e regolamentazione diritto di sciopero o di assemblea

1. La materia in argomento è stata oggetto di contrattazione ed è stata inserita nel Regolamento del diritto allo sciopero e definizione dei contingenti addetti ai servizi minimi essenziali approvato con Ordine di Servizio n.692 del 29/07/2010. Per quanto attiene il diritto di assemblea le parti fanno riferimento all'art.2 del C.C.N.Q. 07.08.1998 e s.m.i.

Articolo 4
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. La Camera di Commercio si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. Con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che eventualmente percepiscono l' indennità di disagio e di rischio.
4. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione di interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma e deve, altresì, coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti per la Sicurezza, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 impegnandosi, di conseguenza, a realizzare un piano formativo per il personale interessato in materia di sicurezza, salute e rischi.

Articolo 5
Pari opportunità

1. L'Ente si impegna a sviluppare azioni positive per favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale.
2. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con il personale, sia in direzione dell'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.
3. L'obiettivo è quello di sviluppare e implementare le seguenti azioni:

- Informazione al personale assente per congedi superiori a sei mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale, al rientro dalla maternità, nonché da altre assenze prolungate, anche conseguenti a impegni collegati all'assolvimento di attività di cura nell'ambito familiare, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.
- Favorire la flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali e alle esigenze di organizzazione della vita familiare, contemperando gli interessi generali dell'utenza.
- Realizzare, attraverso una rilevazione annuale delle esigenze formative, un piano Formativo d'Ente che assicuri la professionalizzazione e l'aggiornamento di tutti i dipendenti.

Articolo 6

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni.

1. Il CUG è stato istituito con Determinazione del Segretario Generale n. 167 del 09.05.2011 ed il suo regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento è stato approvato dal comitato stesso in data 20.06.2011.

Articolo 7

Linee d'indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale

1. L'Amministrazione promuove e favorisce come leva strategica permanente per l'evoluzione professionale e per il cambiamento forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia. L'Amministrazione definisce con cadenza annuale un piano generale della formazione destinando un apposito stanziamento a tale scopo. Si precisa che nei costi della formazione vanno ricomprese le spese di missione.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale dipendente secondo una programmazione concordata, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
   - a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
   - a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
   - alla progressione di carriera del personale;
   - a confermare e costruire il ruolo del dipendente pubblico nell'ambito delle innovazioni sul piano reale dell'organizzazione e dell'erogazione dei servizi;
   - a prevenire la diffusione di fenomeni di mobbing;
   - a diffondere una maggiore consapevolezza e conoscenza dei ruoli dei singoli e dei rapporti interpersonali all'interno delle strutture organizzative, anche con riferimento all'evidente opportunità di porre le premesse per un recupero della motivazione e dell'affezione del personale verso l'ambiente di lavoro nella prospettiva di favorire benessere lavorativo;
   - alla diffusione e approfondimento delle conoscenze relative alla programmazione, gestione e sviluppo risorse umane, del sistema di valutazione vigente nell'anno e della comunicazione interna.
3. L'amministrazione intende favorire l'accrescimento delle conoscenze autorizzando, nei limiti delle disponibilità di Bilancio, la partecipazione a convegni, forum, per l'acquisizione di buone pratiche.

4. Oltre l'informazione sui piani di formazione annuali, le OSS e la RSU sono informate dello stato di attuazione del piano di formazione e di aggiornamento.

Articolo 8
Politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro, nel rispetto del D.Lgs. n. 66/2003, sono improntate a favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza, la flessibilità.
2. L'articolazione dell'orario dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi.

Articolo 9
Tutela dei dipendenti in riferimento ai processi di riforma in atto

1. L'amministrazione, vista oramai l'ineluttabile riforma del sistema Camerale, prima del concreto avvio di qualsiasi iniziativa si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla rappresentanza sindacale dei lavoratori, tutte le informazioni inerenti eventuali processi di fusione, trasferimento di attività.
2. L'Amministrazione aprirà un tavolo per dar luogo ad un confronto costruttivo sulle ricadute occupazionali e sulle problematiche riguardanti la riforma del sistema camerale.

Articolo 10
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di Commercio di Massa-Carrara 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, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 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 continuatività, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, 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. L'amministrazione provvede ad informare le OO.SS. e la R.S.U. dell'entità di tali risorse.
3. La quota prevalente delle risorse di cui al comma 2 è destinata prevalentemente alla performance individuale.
4. Dall'anno 2015 le parti hanno concordato che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate a:
   - valorizzare lo sviluppo professionale/competenze acquisite del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo 11;
   - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
   - al bonus delle eccellenze (quando istituito);
   - al premio annuale per l'innovazione (quando istituito).
5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle 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 gli eventuali vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate.

Articolo 11
Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art.17,c2,lett a), del CCNL 01.04.1999

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Massa-Carrara 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 di Massa–Carrara nel suo complesso, sia ai risultati ottenuti dalla specifica Area cui il dipendente è assegnato in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo, nonché dai risultati realizzati da ciascun dipendente relativamente agli obiettivi personalmente assegnati. Gli obiettivi di Ente, Area ed individuali sono notificati al personale a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Camerale del Ciclo della Performance nel mese di febbraio di ciascun anno.
4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance, sulla base della metodologia indicata nel documento denominato "Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale della C.C.I.A.A. di Massa–Carrara", così come approvato con deliberazione della Giunta Camerale n. 72 del 28 luglio 2011 e successive modifiche ed integrazioni.
6. Qualora durante i monitoraggi quadrimestrali (30 aprile e 31 agosto) emergano criticità rispetto alle prestazioni del dipendente, il dirigente avrà cura di invitare il collaboratore ad un colloquio per individuare possibili azioni di miglioramento.
7. Le valutazioni complessive saranno consegnate dalla dirigenza al personale dipendente entro il mese di giugno dell'anno successivo.
8. Il compenso incentivante viene liquidato nell'anno successivo a quello di riferimento e solo successivamente all'acquisizione della certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'organo indipendente di valutazione, come previsto dalla normativa vigente.
5. Il compenso incentivante la produttività è corrisposto al personale in servizio con contratto di somministrazione di lavoro a termine che abbia concorso alla realizzazione del piano delle attività/progetti della Camera di commercio di Massa–Carrara nel rispetto degli stessi criteri applicati al personale di cui all'articolo 1, comma 1, del presente C.C.D.I..

Articolo 12
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. 36 del CCNL 14.09.2000 – indennità maneggio valori
Vengono confermati – come disciplinati nell'ultimo contratto aziendale - ed individuati seguenti criteri per l'erogazione dell'indennità giornaliera per maneggio valori, da corrispondere per le sole giornate di effettiva movimentazione valori:

- Compenso giornaliero di €0,52 per movimentazione mensile valori fino ad €20.000,00,

- Compenso giornaliero di €1,03 per movimentazione mensile valori fino ad €100,000,00,
- Compenso giornaliero di €1,55 per movimentazione mensile valori oltre a €100.000,01.

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.

B. Art. 37 del CCNL 14.9.2000 - indennità di rischio
Al personale dipendente per le giornate di conduzione dei veicoli camerali, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30,00 mensili ex art. 41 del C.C.N.L. 22.1.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio, come già disciplinato nell'ultimo contratto aziendale.

C. Attività di pianificazione/progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, dei D.Lgs. 163/2006 (Codice degli appalti). Si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con ordine di servizio n. 710 del 5 settembre 2011.

Articolo 13
Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, c. 2 del ccnl 31.03.1999 e all'art.9 del ccnl 11.04.2008

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Massa-Carrara al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione di merito, coerente con le finalità del sistema di valutazione permanente.
3. La disciplina di legge e contrattuale dispone 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 rilevati dal sistema di valutazione vigente, nonché dalle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi, adottate dall'Ente camerale con il documento denominato "Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale della CCIAA di Massa-Carrara" così come approvato con deliberazione della Giunta Camerale n.72 del 28 luglio 2011 e s.m.i.

Articolo 14
Modalità di stipulazione dei C.C.D.I. e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei C.C.D.I. sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
2. I C.C.D.I. si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite con cadenza annuale.
3. Al fine di non creare pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un C.C.D.I. la Camera di Commercio di Massa-Carrara, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e proseguendo comunque le trattative, come previsto dal comma 3-ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09 e modificato dal DLgs n. 75/2017.
4. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs. n. 165/01.

Articolo 15
Vincoli ed interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata C.C.D.I. in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai C.C.N.L. 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. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Articolo 16
Disposizioni finali

1. Il presente C.C.D.I. 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 C.C.D.I. 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 C.C.N.L., fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.
4. Le parti concordano che l'art. 11 (Rimborso spese personale incaricato di funzioni ispettive e di verifica metrica e di funzioni ex UPICA) del regolamento di Disciplina del Trattamento di Trasferta, approvato con deliberazione di Giunta Camerale n. 33 del 16 febbraio 2016 ed entrato in vigore il 23 marzo 2016, è da considerasi sospeso e la relativa indennità sostituita da quella prevista all'art. 12 comma 1 lettera B) del presente contratto.

Delegazione di parte pubblica: Dott. Enrico Ciabatti

Delegazione sindacale: *R.S.U.* Gloria Giorgi

R.S.U. Stefano Diamanti

R.S.U. Fabio Lucetti

C.G.I.L F.P. – Patrizia Bernieri

C.I.S.L ·F.P.S. - Enzo Mastorci

U.I.L.· F.P.L. – Claudio Salvadori