

## **Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – parte normativa 2016-2018**

Premesso che:

- in data 21 marzo 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza – parte normativa 2016-2018;
  - il Dirigente dell'Area Economico Finanziaria ha inviato, in data 23 marzo 2016, la relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa al Collegio dei Revisori dei Conti al fine di acquisire il parere in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e sulla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge;
  - il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 15 aprile 2016, ha certificato la rispondenza dell'ipotesi di contratto di parte normativa 2016-2018 ai vincoli di bilancio ed a quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
  - la Giunta, nella seduta del 15.04.2016, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;
- in data 18 aprile 2016 presso la sede della Camera di Commercio di Piacenza, ha avuto luogo l'incontro al termine del quale le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto collettivo decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2016-2018 del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza.

**Delegazione di Parte Pubblica**, nelle persone di:

**Dr. Alessandro Saguatti** firmato  
Presidente della Delegazione trattante

**Dr.ssa Ivana Nicolini** firmato  
Componente della Delegazione trattante

**R.S.U.** nelle persone di:

**Sig.ra Natascia Sbriscia** firmato

**Dr. Lorenzo Tonelli** firmato

**Dr.ssa Lilia Venturi** firmato

**Organizzazioni Sindacali Territoriali**, nelle persone di:

**Sig.ra Rosella Piatti** **C.I.S.L. /F.P.** firmato

**Dr. Gian Maria Pighi** **U.I.L./F.P.L.** firmato

**Sig.ra Melissa Toscani** **C.G.I.L./F.P.** firmato



## **PREMESSA E FINALITÀ**

### **DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

In applicazione delle leggi vigenti, con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Piacenza tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nelle leggi vigenti anche tramite appositi protocolli d'intesa.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI):

- promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Piacenza nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance secondo gli indirizzi formulati dagli Organi di governo nei documenti di programmazione approvati;
- riafferma il principio della corrispondenza tra trattamenti economici accessori e prestazioni effettivamente rese, nel rispetto del vincolo derivante dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. 165/2001.

La presente intesa rappresenta la seconda applicazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa all'interno della Camera di Commercio di Piacenza e tiene conto dell'esperienza maturata con la prima applicazione.

Resta inteso che eventuali variazioni alla disciplina contrattuale apportate dalla prospettata imminente riforma della Pubblica Amministrazione, saranno oggetto di contrattazione, laddove necessario.

### **Articolo 1- Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di commercio di Piacenza, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
2. Il presente CCDI 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.

### **Articolo 2- Validità e durata**

1. Il presente CCDI disciplina il periodo 01.01.2016 – 31.12.2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
2. Il presente CCDI 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.
3. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 1, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate. Eventuali disposizioni di legge sopravvenute di carattere imperativo e inderogabile comporteranno l'inserimento automatico nel regolamento contrattuale ai sensi dell'art. 1339 codice civile.

### Articolo 3- Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme<sup>1</sup>:

- *informazione periodica e tempestiva e, ove possibile, preventiva* in materia di determinazioni per l'organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro;
- *informazione preventiva* in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche e di definizione della disciplina di organizzazione degli uffici, nei casi in cui i processi di riorganizzazione comportino l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità;
- *esame congiunto* previa informazione e richiesta sindacale nelle seguenti materie:
  - linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - pari opportunità;
  - per le misure riguardanti i rapporti di lavoro, ove previste nei contratti di cui all'art. 9 del D.lgs. 165/2001.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione trattante, per le materie oggetto di contrattazione decentrata, almeno sette giorni prima della data fissata per l'incontro, e ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta.

Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.

3. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono, di norma, al di fuori dell'orario di lavoro.

### Articolo 4- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di commercio promuove la valorizzazione del merito e del miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, che consentono di valutare in chiave differenziale 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 01.04.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.01.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 09.05.2006.

3. In particolare, le **risorse stabili**, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento di:

- Fondo progressioni economiche
- Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- indennità di comparto.

Ulteriori risorse disponibili sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.

4. 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 01.04.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di

---

<sup>1</sup> Tenuto conto dell'atto di indirizzo per la stipulazione di un accordo quadro che regoli il sistema delle relazioni sindacali alla luce della riforma degli assetti contrattuali sottoscritta il 30 aprile 2009 per i comparti del pubblico impiego e della Riforma Brunetta della Pubblica Amministrazione (D.Lgs. n. 150/2009) inviato dal Ministro all'ARAN il 30 giugno 2011.



certezza e stabilità sopra richiamati. L'Amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse, per la relativa e successiva fase di contrattazione.

5. L'utilizzo delle risorse decentrate all'interno del fondo è determinato annualmente dall'amministrazione in accordo con le OO.SS. e la R.S.U.

6. La quota prevalente delle risorse variabili di cui al comma 2 è destinata alla performance individuale.

7. A decorrere dalla sottoscrizione del futuro CCNL troveranno applicazione gli istituti previsti dalla legge.

8. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento. Tali somme, non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate.

9. Nell'ambito delle risorse variabili, le eventuali economie realizzate sul fondo per la realizzazione dei progetti finalizzati ex art. 37, comma 5 CCNL 22.01.2004, non potranno essere utilizzate per altri istituti.

#### **Articolo 5- 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 Piacenza 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 ed il 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 alla normale prestazione lavorativa, secondo la metodologia di valutazione vigente. L'erogazione avverrà, nel più breve tempo possibile, a seguito della validazione, da parte dell'O.I.V., della Relazione sulla Performance.

3. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia al raggiungimento degli obiettivi trasversali sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati ed all'effettivo apporto qualitativo e quantitativo prestato.

4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con determinazione del Segretario Generale n. 297 del 20.12.2012, in coerenza con il Ciclo delle performance per quanto applicabile.

5. Il compenso incentivante la produttività è corrisposto al personale in servizio con contratto di lavoro a termine che abbia concorso alla realizzazione del piano delle attività/progetti della Camera di commercio nel rispetto degli stessi criteri applicati al personale di cui all'articolo 1, comma 1, del presente CCDI.

6. Al personale regionale, trasferito ai sensi della Legge regionale 5/2001, verrà corrisposto l'eventuale conguaglio del compenso di produttività previsto dalla citata norma sino a che ne sarà garantito il finanziamento da parte della Regione.

#### **Art. 6 - 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.



**1.1 Art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999: attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale appartenente alle categorie A, B e C.**

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 essere rappresentato dallo svolgimento di attività in condizioni di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente e l'indennità è correlata all'effettiva presenza in servizio/prestazione dell'attività.

Le parti convengono di considerare particolarmente disagiate le sottoelencate attività:

a) trasporto di valori fuori sede per importi superiori ad € 300,00	€ 10,00/uscita
b) attività esterna svolta dall'assistente metrico	€ 3,00/giorno (in base alle effettive uscite per servizio e/o missione)
c) svolgimento dell'attività ispettiva per sicurezza prodotti, qualora non riconosciuta per l'attribuzione di altri istituti di cui al presente articolo	€ 10,00 per ogni giornata di verifica
d) apertura sede camerale, su richiesta dell'Amministrazione, il sabato, nei festivi e nelle ore serali in occasione di manifestazioni o riunioni legate ad attività non istituzionali dell'Ente	€ 31,00/giorno Indennità cumulabile con il compenso per lavoro straordinario e/o riposo compensativo
e) conduzione automezzi a disposizione della Camera di commercio per l'espletamento di servizi all'esterno non facenti capo all'attività metrica	€ 2,00/giorno (in base alle effettive uscite per servizio e/o missione)

Le indennità di cui ai punti b), c) ed e) non sono tra loro cumulabili.

L'importo è corrisposto per intero anche al personale con rapporto di lavoro part-time.

Al personale regionale, trasferito ai sensi della Legge regionale 5/2001, verrà corrisposto l'eventuale compenso di cui all'art. 3, comma 6, della citata norma sino a che ne sarà garantito il finanziamento da parte della Regione. Tale compenso è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al punto 1.3 del presente articolo.

**1.2 Art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL 01.04.1999.** Qualora il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione individui attività pregiudizievoli per la salute dei dipendenti, sarà riconosciuta - solo ed espressamente in relazione a tali attività - l'indennità di rischio. La corresponsione della stessa (€ 30,00/mese) avverrà in base alle presenze in servizio ed al periodo di effettiva esposizione al rischio.

**1.3 Art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 01.04.1999** 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 € 2.500,00 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).

La destinazione delle risorse per l'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità verrà annualmente definita in sede di contrattazione decentrata.

Le parti, pertanto, convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità per posizioni di lavoro caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

Per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D la dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità di procedimento", atteso che lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di processo/procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

Pertanto le specifiche responsabilità, che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria, possono ricondursi, a titolo non esaustivo, ad una o più delle seguenti:

### **Categoria C**

- Responsabilità di processi/procedimenti che comportano conoscenze plurispecialistiche
- responsabilità di processi/procedimenti diversificati che comportano conoscenze plurime
- responsabilità di processi/procedimenti che comportano conoscenze specialistiche elevate, anche attraverso il conseguimento di abilitazioni per l'esercizio delle funzioni ovvero qualora le medesime siano espletate/espletabili da un'unica figura professionale rinvenibile all'interno dell'ente
- responsabilità di attività sostitutiva di figure aventi un inquadramento superiore, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di appartenenza
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse con soggetti esterni in ambito operativo, non necessariamente implicante potere decisionale;

### **Categoria D**

- responsabilità di processi/procedimenti che comportano conoscenze specialistiche elevate, anche attraverso il conseguimento di abilitazioni per l'esercizio delle funzioni ovvero qualora le medesime siano espletate/espletabili da un'unica figura professionale rinvenibile all'interno dell'ente
- responsabilità di attività sostitutiva, su delega del Dirigente, nell'ambito delle competenze esercitabili
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse con soggetti esterni in ambito comunicativo, informativo, operativo, ecc, anche implicante potere decisionale;
- responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Dirigente
- responsabilità di tipologie diversificate di processi/procedimenti che comportano competenze specialistiche in ambiti tra loro non collegati
- livello di complessità procedimentale e/o di processo, anche in relazione al grado di mutabilità del contesto normativo ed operativo.

### **Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità.**

Le posizioni di particolari responsabilità sono individuate dal Segretario Generale, sentiti i Dirigenti, con specifico provvedimento organizzativo motivato, tenuto conto dei criteri di cui sopra.

L'attribuzione della posizione ai dipendenti interessati è effettuata mediante atto gestionale del Segretario Generale, sentiti i Dirigenti dell'Area di competenza, nel quale devono essere specificati i compiti comportanti specifiche responsabilità, l'importo dell'indennità riconosciuta, l'oggetto e il termine di durata dell'incarico, che potrà variare in relazione alle effettive esigenze organizzative della Camera.

Con cadenza annuale il Segretario Generale, sentiti i competenti Dirigenti, valuta le modalità con cui le specifiche responsabilità sono state esercitate e la permanenza delle condizioni che ne hanno motivato l'attribuzione.

Nella determinazione della misura del compenso si tiene conto del livello di conoscenze e capacità richieste dalla posizione nonché dell'ampiezza della responsabilità ad essa correlata secondo i fattori indicati nelle tabelle seguenti.

Per ogni fattore può essere attribuito un solo punteggio. Qualora la posizione ricada in più fattispecie, verrà attribuito il punteggio più elevato.

CAT. C (massimo 35 punti)

#### LIVELLO DELLE CONOSCENZE CORRELATE ALLA POSIZIONE

FATTISPECIE	PUNTI
conoscenze plurime	8
conoscenze plurispecialistiche che necessitino di aggiornamento continuo, anche acquisito autonomamente	12
conoscenze specialistiche elevate, acquisite anche mediante il conseguimento di abilitazioni per l'esercizio delle funzioni	13

#### LIVELLO DI CAPACITA' RELAZIONALE CORRELATA ALLA POSIZIONE

FATTISPECIE	PUNTI
gestione sistematica di rapporti e relazioni con soggetti esterni ed interni in ambito operativo, non necessariamente implicante assunzione di decisioni	4
gestione di rapporti e relazioni con soggetti esterni in ambito operativo, implicante assunzione di decisioni	7

#### LIVELLO DI RESPONSABILITA' CORRELATO ALLA POSIZIONE

FATTISPECIE	PUNTI
Responsabilità di attività sostitutiva di figure aventi un inquadramento superiore, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di appartenenza	13
Responsabilità connessa ad un elevato grado di autonomia (delega operativa)	15

Punteggi	Valore indennità
Fino a 24 punti	€ 0,00

Da 25 a 28 punti	€ 800,00
Da 29 a 32 punti	€ 1.000,00
Da 33 a 35 punti	€ 1.200,00

CAT. D (massimo 40 punti)

#### LIVELLO DI RESPONSABILITA' CONNESSA ALLA COMPLESSITA' PROCEDIMENTALE

FATTISPECIE	PUNTI
responsabilità connessa alla predisposizione di atti e allo svolgimento di procedure ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richieda attività interpretative	17
responsabilità connessa alla predisposizione di atti e allo svolgimento di procedure anche non ripetitive in un quadro normativo di riferimento che richieda attività interpretative evolute, flessibilità e adattamento	22
responsabilità connessa alla predisposizione di atti e allo svolgimento di procedure non ripetitive che richiedono capacità innovative sotto il profilo amministrativo, tecnico e gestionale ovvero responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Dirigente/Organi politici	25

#### LIVELLO DI AMPIEZZA DELLE COMPETENZE RICHIESTE

FATTISPECIE	PUNTI
conoscenze in campo giuridico/tecnico/gestionale per impostare e realizzare azioni/attività/ processi/ procedimenti multidisciplinari e per comprenderne/ verificarne i risultati	8
conoscenze plurispecialistiche per la gestione di attività/ procedimenti/processi diversificati e/o non collegati tra loro	10
approfondite conoscenze in campo giuridico/tecnico/gestionale, anche oggetto di frequente aggiornamento, per impostare e realizzare azioni/attività/processi/procedimenti di supporto al livello gerarchico superiore.	13
conoscenze specialistiche elevate, conseguibili anche attraverso abilitazioni per l'esercizio delle funzioni, per gestire processi/procedimenti di elevata complessità ovvero funzioni espletate/espletabili da un'unica figura professionale all'interno dell'ente	15

Punteggi	Valore indennità
Fino a 24 punti	€ 0,00
Da 25 a 30 punti (resp. Unità operativa)	€ 1.500,00
Da 25 a 30 punti (resp. Unità Organizzativa)	€ 1.800,00
Da 31 a 35 punti (resp. Unità operativa )	€ 1.700,00
Da 31 a 35 punti (resp. Unità Organizzativa)	€ 2.000,00
Da 36 a 40 punti (resp. Unità operativa)	€ 1.900,00
Da 36 a 40 punti (resp. Unità Organizzativa)	€ 2.200,00



L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente e, in caso di contratto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale alla percentuale di lavoro prestato.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

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.

**1.4 Art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004) specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico).**

L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

**1.5 Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori in contanti pari o superiori a € 260,00/giorno compete una indennità giornaliera pari ad € 1,00.

L'indennità è liquidata mensilmente e compete a fronte di idonea documentazione presentata dal dipendente per l'attestazione dirigenziale di effettivo svolgimento dell'attività.

**2. Art. 37, comma 5, CCNL 22.01.2004 – progetti speciali (ex progetti finalizzati art. 3 D.P.R. 268/87).**

Le risorse individuate ai sensi del predetto art. 37 possono essere destinate alla realizzazione di progetti specifici, congruenti con gli obiettivi programmati dagli Organi di governo dell'Ente. Tali progetti devono rispondere ad esigenze di particolare interesse per l'Amministrazione ed essere caratterizzati da innovatività e/o miglioramento sostanziale di servizi esistenti.

I progetti, predisposti dai Dirigenti, dovranno contenere:

- a) la descrizione delle attività da realizzare;
- b) le modalità attuative;
- c) la durata;
- d) l'indicazione del personale coinvolto e del corrispondente apporto orario;
- e) l'importo necessario alla realizzazione del progetto.

I progetti saranno oggetto di informazione alla delegazione di Parte Sindacale e, ove possibile, l'Amministrazione si avvarrà delle indicazioni della delegazione stessa relative ai criteri di coinvolgimento delle strutture e dei lavoratori.

I progetti devono essere effettuati al di fuori dell'orario ordinario di lavoro e saranno liquidati dopo la presentazione di apposita relazione e la conseguente verifica dei risultati raggiunti.

Per i progetti di durata pluriennale, è prevista la liquidazione annuale in relazione alla realizzazione delle singole fasi.

La partecipazione ai progetti è riservata esclusivamente al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il compenso sarà pari alla tariffa oraria spettante per lavoro straordinario.

**3. L'accordo annuale destina gli importi per finanziare gli istituti sopra menzionati.**



## **Art. 7 - Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL 31.3.1999 e all'art. 9 del CCNL 11.4.2008**

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di commercio di Piacenza al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'Ente.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate – nell'ambito delle risorse di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004 - 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 per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione e secondo la metodologia adottata dall'Ente.
3. La disciplina di legge e contrattuale dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo e compatibilmente con le risorse messe a disposizione in sede di contrattazione, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e dalle relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi.
4. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono contenuti nella vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance, tenuto altresì conto delle disposizioni normative di volta in volta vigenti.
5. Le progressioni orizzontali hanno decorrenza economica dal 1° gennaio di ciascun anno.

## **Art. 8 - Modalità di stipulazione del CCDI**

1. I tempi e le procedure per la stipula del CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
2. Il CCDI si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, ad eccezione delle 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 assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI, troveranno applicazione l'art. 40, comma 3-ter, e l'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09.

## **Art. 9 - Vincoli e interpretazione autentica**

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL 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.

## **Art. 10 - Disposizioni finali**



1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato dalle 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 CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Il presente CCDI verrà messo a disposizione di tutti i dipendenti ed eventualmente illustrato, se ritenuto necessario, in un apposito incontro.
4. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

# **CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI P I A C E N Z A**

## **VERBALE N. 3**

### **PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2016-2018**

L'anno 2016, il giorno 15 del mese di aprile alle ore 8.45 si sono riuniti presso la sede della CCIAA di Piacenza il presidente del collegio dei revisori dei conti Lorenza Cardinali e i componenti effettivi del collegio Anceschi Luigi e Visconti Valentina per rilasciare il prescritto parere, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies e art. 40-bis, comma 1, D.lgs. 165/2001 all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016-2018 parte normativa, del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza.

Il collegio:

- vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica 2016-2018 del personale non dirigente della CCIAA di PC, protocollata in data 23 marzo 2016 al n. 8022/U sottoscritto dalla Delegazione di Parte Pubblica, dalle R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali per la parte sindacale in data 21 marzo 2016;
- vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, redatte secondo le indicazioni contenute nella circolare MEF-RGS n. 25 del 19 luglio 2012, trasmesse in data 23 marzo 2016 dal Dirigente dell'Area Economico Finanziaria a corredo del predetto CCDI;
- esaminata la documentazione sopra citata che si intende qui integralmente richiamata;
- visto l'art. 5, comma 3, del CCNL Regioni e Autonomie Locali 01.04.1999, in merito al controllo, affidato al collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- visto l'art. 40, comma 3 -quinquies, del D.lgs. 165/2001 che recita "le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione";
- visto l'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 che attribuisce al collegio dei revisori dei conti la funzione di certificare la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria citate;
- verificata la corretta applicazione delle norme di legge, del CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori, nonché il riferimento a criteri di selettività e di merito ai quali deve essere improntata l'erogazione dei compensi che si andranno a determinare non appena verrà costituito il corrispondente fondo risorse decentrate;

## CERTIFICA

la rispondenza dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica triennio 2016-2018 ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, dal corrispondente CCNL di comparto ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.

La seduta viene chiusa alle ore 9.25

Letto, approvato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

f.to Anceschi Luigi

f.to Cardinali Lorenza

f.to Visconti Valentina