



Camera di Commercio  
Lecce

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
del personale non dirigente  
della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Lecce**

Il giorno 30 dicembre 2011 presso la sede della Camera di Commercio di Lecce, a seguito dell'accordo raggiunto dalla Rappresentanza di parte pubblica e dalla Rappresentanza sindacale in sede di riunione della Delegazione Trattante dell'Ente svoltasi in data 14 dicembre 2011, per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente, sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori riunitosi in data 29.12.2011, e acquisita la prescritta autorizzazione per la sua sottoscrizione definitiva:

La Rappresentanza di parte pubblica:

- Dr. Roberto Pierantoni                      Segretario Generale
- Dr. Angelo Vincenti                      Vice Segretario Generale Vicario
- Dr.ssa Annamaria Leucci                      Dirigente

prima di avviare l'accordo negoziale premette quanto segue:

La presente intesa nasce dalla esigenza di adeguare le norme contrattuali adottate in sede decentrata all'evoluzione normativa in materia di pubblico impiego, riconducibile, in primo luogo, al decreto legislativo 27.10.2009 n. 150, il quale ha recato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare.

Le disposizioni del decreto intendono assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità.

Le politiche di gestione del personale devono prevedere l'utilizzo di diversi strumenti atti a costituire, da un lato, una forte spinta motivazionale nei confronti dei dipendenti, e, dall'altro, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni, allo sviluppo delle competenze professionali e all'affidamento di ruoli che esaltino l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti all'interno di chiari e predefiniti criteri di delega e controllo.



***“Nell'intento dello sviluppo di una Amministrazione pubblica efficiente, migliorare i servizi erogati significa lavorare soprattutto sulla componente umana, che a tali servizi provvede, ed agire nei suoi confronti utilizzando le leve di incentivazione anche economica” – (Unioncamere).***

Negli ultimi anni, in linea con l'evoluzione normativa che ha interessato la disciplina del rapporto di pubblico impiego, si è teso ad una gestione del personale “per competenze” attraverso provvedimenti di assegnazione delle risorse decentrate mirati a premiare l'eccellenza e non “annacquati” in una gestione “distributiva”, poco motivante e soprattutto non completamente incentivante.

Infatti, la Camera di Commercio di Lecce già da tempo ha introdotto correttivi ai sistemi di valutazione delle prestazioni preesistenti e di incentivazione del personale, allo scopo di orientarli alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione delle specifiche responsabilità.

Gli organi politici, inoltre, hanno confermato, sia formalmente attraverso gli atti di stanziamento delle risorse accessorie, sia informalmente, gli indirizzi per continuare a riconoscere, attraverso leve meritocratiche, le eccellenze e premiare i meritevoli, sia alla luce dei criteri di virtuosità, sia per i nuovi servizi che costantemente vengono erogati e migliorati, sia infine alla luce dei risultati ottenuti nonostante i vincoli delle assunzioni.

Tale linea di azione è confermata con l'adeguamento, da parte della Camera di Commercio di Lecce, alle linee guida redatte da Unioncamere ai fini dell'adozione del ciclo di gestione della performance, con l'approvazione con deliberazione della Giunta camerale n. 7 del 31.1.2011 del primo piano della performance per l'anno 2011, entro il termine fissato del 31.1.2011, nonché con l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Al contempo, l'Ente camerale, in questi anni, ha innovato sia i procedimenti interni sia quelli a rilevanza esterna, utilizzando le leve dell'informatica e della telematica, al fine di perseguire gli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché migliorare il rapporto carico di lavoro/numero dipendenti. Tutto ciò in linea con l'intera riforma della Pubblica Amministrazione ed in particolare con le modifiche apportate al Codice dell'Amministrazione Digitale.

In sostanza, quindi, lo spirito è di migliorare i servizi erogati all'utenza senza possibilità di aumento sostanziale del numero dei dipendenti, i quali, se meritevoli, possono vedersi maggiormente premiati.

*[Handwritten signatures and initials]*



Camera di Commercio  
Lecce

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**del personale non dirigente**  
**della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Lecce**

Le parti negoziali composte da:

**Rappresentanza di parte pubblica**

- Dr. Roberto Pierantoni                      Segretario Generale
- Dr. Angelo Vincenti                      Vice Segretario Generale Vicario
- Dr.ssa Annamaria Leucci                      Dirigente

**Rappresentanza sindacale**

**R.S.U.**

- Rag. Ippazia Mezzi
- Dr.ssa Antonia Pulimeno
- Rag. Daniela Ranfoni
- Rag. Salvatore Stefanizzi

Assente

Assente

**Organizzazioni Sindacali territoriali**

- CGIL F.P. Sig. Paolo TAURINO  
(Delegato con nota fax prot. 36900 del 14.12.2011)
- CISL FPS Sig. Elio Albanese  
(Delegato con nota fax prot. 037020 del 14.12.2011)
- UIL FPL Sig.ra Giovanna SPAGNOLO
- CSA                      Regioni Autonomie Locali

~~Assente~~

sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.



## TITOLO I

### Art. 1

#### **Ambito di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente dipendente della Camera di Commercio di Lecce, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina il periodo 2011 - 2013 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

Il presente C.C.D.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, fatte salve le diverse disposizioni che dovessero essere emanate a livello di contrattazione nazionale o per legge, tali da richiedere la riapertura della contrattazione a livello aziendale, nonché al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.

Alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.D.I., le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Il presente accordo contempla le novità introdotte nel sistema di valutazione dell'Ente, che tiene conto dei criteri generali della riforma in atto e di quanto già presente nello stesso sistema di valutazione, nonché dei criteri generali relativi ai trattamenti economici accessori collegati alla prestazione individuale, alla performance organizzativa della Camera di Commercio di Lecce nel suo complesso e delle unità organizzative in cui essa si articola.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo, si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, qualora compatibili.

## TITOLO II

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Partecipazione Sindacale**

Le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e della rappresentanza sindacale, sono orientate alla correttezza e trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità contenute nel quadro normativo vigente in materia di pubblico impiego.

Nelle more della emanazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale Quadro concernente la regolamentazione del sistema delle relazioni sindacali, a norma dell'art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001 modificato dall'art. 36 del D. Lgs. n. 150/2009, la partecipazione sindacale si attua attraverso **l'informazione, la consultazione o l'esame congiunto** sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge, secondo le modalità e gli istituti disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale.



In ottemperanza al complessivo quadro normativo vigente concernente la riforma delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento al nuovo testo degli artt. 2 e 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, modificati rispettivamente dagli artt. 33 e 34 del D. Lgs. n. 150/2009, da cui discendono i principi di ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, e in virtù di quest'ultima alla autonoma responsabilità dirigenziale, e quelle oggetto della contrattazione collettiva, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione alla parte sindacale ove prevista.

Pertanto, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione, costituenti l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

## Art. 2

### **Informazione**

L'informazione si configura come modalità relazionale volta a far conoscere alle organizzazioni sindacali l'attività gestionale svolta dall'amministrazione nell'esercizio del proprio potere datoriale.

L'informazione può essere preventiva e successiva. Per le materie oggetto di consultazione l'informazione è preventiva.

## Art. 3

### **Consultazione**

La consultazione si configura come informativa con possibilità di confronto, finalizzata all'acquisizione del parere dei soggetti sindacali.

A tal fine l'Ente si adopera affinché le organizzazioni sindacali possano esaminare, entro un termine congruo, gli argomenti sottoposti alla loro valutazione e trasmettere all'Ente le proprie considerazioni.

Nelle materie previste dall'art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 la consultazione è obbligatoria.

Nelle materie attinenti l'ambiente di lavoro, la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro saranno attivate le consultazioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni con il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza.

## Art. 4

### **Esame congiunto**

Nelle materie attinenti le pari opportunità è previsto l'esame congiunto su richiesta della parte sindacale, previa informativa.



### TITOLO III

#### Art. 5

##### **Contrattazione collettiva integrativa**

La contrattazione collettiva integrativa contribuisce al perseguimento degli obiettivi caratterizzati da incrementi della produttività, qualità, efficacia, innovazione e/o efficienza organizzativa dell'Ente. A tal fine adotta ogni azione volta ad assicurare, nel rispetto del "principio di corrispettività", adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

La contrattazione decentrata si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di comparto o dalla legge e disciplina materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

Per lo svolgimento delle trattative la Delegazione Trattante dell'Ente, costituita dalla Rappresentanza di parte pubblica nominata dall'organo di governo, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Rappresentanze sindacali territoriali accreditate, si riunisce di norma al di fuori dell'orario di lavoro.

#### Art. 6

##### **Materie e regole**

In sede di contrattazione collettiva decentrata sono regolate le seguenti materie:

- a) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- b) Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- c) Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità
- d) Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione all'interno della categoria
- e) Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro

#### Art. 7

##### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate**

1. La Camera di Commercio di Lecce 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 C.C.N.L. 01.04.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del C.C.N.L. 22.01.2004 e art. 7, c. 1, del C.C.N.L. 09.05.2006.  
In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e dell'indennità di comparto e, qualora residuino ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni e integrazioni.  
L'Ente provvede ad informare la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le OO.SS. territoriali riguardo l'entità delle risorse decentrate.
3. La quota prevalente delle risorse decentrate è destinata a finanziare la performance individuale e organizzativa, quale diretto intervento ed impegno nella realizzazione di iniziative a corollario del "disegno strategico" generale dell'Ente.
4. Le parti prendono atto dell'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance da parte della Giunta Camerale.
5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. 01.04.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento. Inoltre, le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno, dopo aver sottratto la quota destinata al finanziamento degli istituti "stabili", possono essere utilizzate, secondo la contrattazione decentrata, a sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio, ad integrazione della quota delle risorse variabili.
6. Le parti concordano, qualora dovessero verificarsi significative discordanze dalle logiche generali di selettività e meritocrazia su cui è imperniato il sistema di valutazione adottato dalla Camera di Commercio di Lecce, rilevabile dall'impatto sul trattamento economico, di riesaminare eventuali criticità e apportare gli opportuni correttivi.

### Art. 8

#### **Criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Lecce sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai dipendenti solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

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



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 della performance, adottato dalla Camera di Commercio di Lecce.

### Art. 9

#### **Trattamenti economici accessori collegati all'effettivo svolgimento di particolari attività o responsabilità**

1. Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte delle unità di personale appartenenti alle categorie B e C (Art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 01.04.1999).

Rientrano nella definizione di "condizioni particolarmente disagiate" le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose in relazione a specifiche circostanze, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali appartenenti alla medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale.

L'indennità di disagio non è cumulabile con le altre indennità di cui ai successivi punti 3, 4 e 5; inoltre, non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui determinate prestazioni, individuate come tali, sono effettuate.

L'importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva attività, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.

Le parti si riservano di individuare in futuro eventuali attività particolarmente disagiate.

2. Attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (Art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 01.04.1999)

Il compenso per specifiche responsabilità ha natura fissa e ricorrente ed è erogato mensilmente.

A norma dell'art. 7 del C.C.N.L. 09.05.2006 il compenso annuo lordo per specifiche responsabilità non può essere superiore a € 2.500,00.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

In caso di assenza per malattia, l'importo dell'indennità in parola è decurtato 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 per specifiche responsabilità non può essere revocata durante i periodi di congedo di maternità e/o paternità.





L'istituto attualmente finanzia i vari livelli di responsabilità, come di seguito indicato:

Categoria	Livello di responsabilità	Indennità annua
D	Servizio	2.500,00
D	Ufficio	2.000,00
D	Procedimento	1.500,00
C	Ufficio	1.500,00
C	Procedimento	1.200,00

Le parti si impegnano a riesaminare gli accordi già raggiunti in sede di contrattazione decentrata, in merito ai criteri previsti per la corresponsione della indennità per "specifiche responsabilità" al personale, alla luce delle disposizioni di norme legislative e contrattuali che dovessero intervenire e di eventuali modifiche organizzative rispetto alle categorie individuate dai C.C.N.L. vigenti.

### 3. Indennità maneggio valori (Art. 36 del C.C.N.L. 19.09.2000)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'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 innanzi specificate.

Le parti contraenti confermano i criteri già stabiliti in sede di contrattazione decentrata, con i quali è stata prevista la corresponsione dell'indennità maneggio valori con un importo differenziato, da corrispondere esclusivamente per le giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali attività, e precisamente:

- € 1,55 giornalieri per il personale preposto dal Dirigente dell'Area Economico Finanziaria al maneggio valori;
- € 1,00 giornalieri per il personale preposto dal Dirigente dell'Area Servizi Amministrativi per le Imprese alla gestione della cassa automatica ubicata nell'area dello Sportello Unificato per le Imprese.

L'indennità è corrisposta per le giornate di effettivo maneggio dei valori, rendicontata mensilmente dal competente Dirigente.

### 4. Indennità di rischio (Art. 37 del C.C.N.L. 14.09.2000)

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30,00 mensili, come previsto dall'art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004, che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

A tal fine, si individua l'attività svolta mediante l'utilizzo di postazioni di lavoro informatiche (hardware e software) in misura prevalente.

### 5. Indennità centralinista non vedente



6. Attività di pianificazione / progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 (Codice degli appalti)

Le parti contraenti confermano la disciplina già regolamentata in sede di contrattazione decentrata, contenuta nel "Regolamento per la ripartizione dell'incentivo ex art. 18 della legge 11.2.1994 n. 109" approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 10 del 31.7.2007, a norma del D. Lgs. 12.4.2006 n. 163 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE", che ha abrogato la legge 109/94 e ne ha riportato all'art. 92 le norme in materia di corrispettivi e incentivi per la progettazione, compatibilmente con le modifiche normative sopravvenute.

**Art. 10**

**Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione all'interno della categoria**

La Camera di Commercio di Lecce riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30.3.2001 n. 165, come introdotto dall'art. 62 del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, nei limiti delle risorse disponibili.

Si dà atto che, ai sensi dell'art. 9, comma 21, del D.L. 31.5.2010 n. 78 (convertito in legge 30.7.2010 n. 122), *"Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici"*.

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è finalizzata al conseguimento di reali miglioramenti organizzativi e di valorizzazione delle risorse umane dell'Ente.

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 per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione.

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 e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi.

Nella fase transitoria prevista dal D.Lgs. 1.8.2011 n. 141, in cui l'applicazione delle fasce di performance è rinviata alla prossima tornata contrattuale, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:



a)

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse appositamente destinate in sede di contrattazione decentrata e del Fondo progressioni orizzontali (art. 17, comma 2, lettera b).

b)

Per i passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione di seguito indicati.

c)

La valutazione dei dipendenti è effettuata a cura del Segretario Generale che deve avvalersi delle indicazioni da parte dei competenti Dirigenti.

d)

La valutazione è estesa a tutto il personale e relative categorie, dalla A alla D.

Nei limiti delle risorse disponibili del Fondo, destinate alla progressione economica di categoria, otterranno il passaggio nella posizione economica superiore gli aspiranti utilmente collocati per ogni categoria, secondo le percentuali stabilite annualmente, le quali dovranno in ogni caso garantire la effettiva selettività nell'applicazione dell'istituto.

e)

La valutazione è annuale e potranno essere valutati i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione.

L'attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima stabilita in misura differenziata a seconda della categoria di appartenenza:

Categoria	Valutazione del Dirigente	Anzianità	Totale
"A"	da 39 a 56	44	100
"B"	da 44 a 64	36	100
"C"	da 50 a 72	28	100
"D"	da 53 a 76	24	100

f)

Dopo la valutazione, il Segretario Generale trasmetterà la scheda a ciascun dipendente e al Servizio "Gestione e sviluppo risorse umane".



g)

In caso di residui o progressioni economiche non attribuite, le somme andranno ad incrementare gli incentivi di produttività del medesimo anno.

h)

Le schede di valutazione dei dipendenti si articolano in due macro fattori:

1. Valutazione del dirigente;
2. Anzianità di servizio prestata nella P.A.

Ai due macro fattori è assegnato un peso diverso secondo i seguenti criteri:

- la valutazione del dirigente ha un valore crescente rispetto alle categorie A, B, C, D;
- l'anzianità di servizio ha un peso superiore per le categorie più basse e comprende tutti gli anni di servizio prestati nella P.A.

Sulla base dei suddetti criteri, posto 100 il peso complessivo della scheda di valutazione, ai tre macro fattori vengono attribuiti i seguenti pesi distinti per categorie:

CAT.	Valutazione Dirigente	Anzianità di servizio	TOT.
A	56	44	100
B	64	36	100
C	72	28	100
D	76	24	100

I fattori da prendere in considerazione per la valutazione da parte del Dirigente, per le **categorie A, B e C**, contenuti in apposita scheda di valutazione sono:

- PRESTAZIONE**
- CAPACITÀ' PROFESSIONALE**
- QUALITÀ PERSONALI**
- PREPARAZIONE PROFESSIONALE**

I gradi di giudizio per i quattro elementi sono:

			cat. A	cat. B	cat. C
sufficiente	valore numerico	punti	6	8	10
buono	valore numerico	punti	10	12	14
ottimo	valore numerico	punti	14	16	18

12



dove per **PRESTAZIONE** deve intendersi il contenuto delle mansioni affidate e le modalità di svolgimento, il grado di complessità della posizione ricoperta e le eventuali responsabilità tecnico-procedimentali assegnate e il rendimento in relazione alle prestazioni richieste in termini di tempo, precisione e completezza

dove per **CAPACITA' PROFESSIONALE** deve intendersi il grado e la completezza della preparazione professionale in relazione alle mansioni affidate che si traducono in comportamenti attivi, la capacità dimostrata di saper lavorare anche senza continue istruzioni e la capacità di proporre soluzioni innovative alle problematiche di ogni giorno

dove per **QUALITA' PERSONALI** si intendono il profilo caratteriale del soggetto, la capacità di lavorare in gruppo la capacità di lavorare in gruppo e la capacità di far fronte a situazioni nuove di tipo ambientale e/o procedurali

dove per **PREPARAZIONE PROFESSIONALE** deve intendersi il grado di conoscenza delle mansioni assegnate (nozioni teoriche, tecniche, amministrative, gestionali) nonché di conoscenze di carattere interdisciplinare, il grado di conoscenza delle tematiche di interesse intersettoriale e la propensione ad apprendere, il grado di conoscenza delle attività proprie del profilo di appartenenza.

L'anzianità di servizio prestata nella P.A. è valutata mediante l'attribuzione del seguente punteggio:

CAT.	0 - 10 anni	11 - 20 anni	21 - 30 anni
A	1,10	1,50	1,80
B	0,90	1,20	1,50
C	0,70	0,90	1,20

La sommatoria dei valori numerici attribuiti ai singoli fattori valutativi e oggettivi produrrà il "peso" di ciascun dipendente che sarà utile al fine della stesura delle graduatorie di merito generale per settore, ordinata per categoria. I passaggi alle posizioni economiche successive saranno determinate, entro il 30 novembre di ogni anno, entro il limite del budget finanziario assegnato secondo le procedure previste dal presente contratto.

La progressione economica orizzontale per la **categoria D** si attua attraverso lo stesso sistema di valutazione annuale impostato su schede personali da redigersi a cura del Dirigente previa formulazione di un giudizio sintetico elaborato semestralmente secondo gli stessi criteri di valutazione contenuti nelle schede di valutazione.

I fattori da prendere in considerazione per la valutazione da parte del dirigente, contenuti in apposita scheda di valutazione sono:

**CAPACITA' DIRETTIVA** (ovvero abilità nell'indurre i collaboratori a rendere le prestazioni desiderate)



Gradi di valutazione:

Abilità a dirigere ottima	valore numerico	8
Abilità a dirigere buona	valore numerico	6
Abilità a dirigere normale	valore numerico	4
Abilità a dirigere sufficiente	valore numerico	2

**INIZIATIVA** (ovvero tendenza ad agire in autonomia – propensione ad assumersi responsabilità – originalità)

Gradi di valutazione:

Intraprendenza ed originalità ottima	valore numerico	8
Tendenza ad assumere responsabilità ed a migliorare il servizio	valore numerico	6
Garanzia di mantenimento delle responsabilità	valore numerico	4
Garanzia di attività di normale routine – mancanza di originalità e iniziativa	valore numerico	2

**AFFIDABILITA'** (ovvero risposta in termini di qualità ed efficacia alle disposizioni ricevute)

Gradi di valutazione:

Affidabilità ottima	valore numerico	8
Piena affidabilità – esattezza di giudizio - qualità del prodotto	valore numerico	6
Buona affidabilità e buona autonomia operativa	valore numerico	4
Sufficiente autonomia operativa – richiede interventi correttivi	valore numerico	2

**LAVORO DI GRUPPO** (ovvero attitudine al lavoro di gruppo, capacità di coordinare altri colleghi)

Gradi di valutazione:

Ottima propensione al lavoro di gruppo	valore numerico	8
Buona volontà di condividere il lavoro	valore numerico	6
Collabora ma non si spinge oltre	valore numerico	4
Non collabora – è portato al lavoro autonomo	valore numerico	2

**PROPRIETA' DI ESPRESSIONE** (ovvero capacità di espressione orale e scritta)

Gradi di valutazione:

Ottima capacità nell'esprimere idee e pensieri – capacità di sintesi	valore numerico	4
Ottima capacità di espressione	valore numerico	3
Buona capacità di espressione	valore numerico	2
Sufficiente capacità di espressione	valore numerico	1



### COMPETENZA (ovvero grado di conoscenza del lavoro affidato)

Gradi di valutazione:

Approfondita conoscenza sotto tutti gli aspetti	valore numerico	8
Conosce bene il lavoro nei dettagli, con ampia visione dei problemi	valore numerico	6
Conosce bene i dettagli, manca di visione d'insieme	valore numerico	4
Sufficienti conoscenze fondamentali	valore numerico	2

### ADATTABILITA' (ovvero grado di prontezza nell'apprendere e nell'applicare nuove procedure, teorie, disposizioni)

Gradi di valutazione:

molto rapida	valore numerico	8
buona	valore numerico	6
sufficiente	valore numerico	4
lenta - difficoltà nell'accettare i cambiamenti	valore numerico	2

### RENDIMENTO (ovvero produttività individuale per procedimenti assegnati e attività di studio)

Gradi di valutazione:

Ottima produttività - alto livello di rendimento personale	valore numerico	8
Buona produttività	valore numerico	6
Normale e costante rendimento	valore numerico	4
Discontinuo, talvolta inferiore alle aspettative	valore numerico	2

### DECISIONI (ovvero capacità di prendere decisioni in modo autonomo sia per attività di routine che per problemi di carattere straordinario)

Gradi di valutazione:

Ottima capacità in qualsiasi occasione	valore numerico	8
Tendenza a prendere decisioni per i procedimenti assegnati	valore numerico	6
Prende decisioni per lavori di routine	valore numerico	4
Non prende decisioni, tende costantemente a riversarle sugli altri	valore numerico	2

### COMUNICAZIONE (ovvero capacità di trasmettere ai superiori ed alle strutture le proprie conoscenze, capacità di trasmettere l'input giusto per il raggiungimento del risultato)

Gradi di valutazione:

Ottima abilità, si rivolge sempre alla persona giusta	valore numerico	8
Buona abilità, solo in casi straordinari ha bisogno di indicazioni	valore numerico	6
Normale abilità per il flusso di dati di routine	valore numerico	4



Non molto abile, ha difficoltà nel comunicare

valore numerico 2

L'anzianità di servizio prestata nella P.A. è valutata mediante l'attribuzione del seguente punteggio:

CAT.	0 - 10 anni	11 - 20 anni	21 - 30 anni
D	0,50	0,80	1,10

La sommatoria dei valori numerici attribuiti ai singoli fattori valutativi e oggettivi produrrà il punteggio complessivo di ciascun dipendente che sarà utile al fine della stesura della graduatoria di merito generale per l'intero Ente ordinata per categoria.

#### Art. 11

#### **Disciplina del telelavoro**

Le parti si impegnano a definire entro tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente C.C.D.I. la disciplina del presente istituto.

#### **TITOLO IV**

#### Art. 12

#### **Pari opportunità**

La Camera di Commercio di Lecce, considerando prioritario per l'Ente lo sviluppo del tema della pari opportunità, caratterizzante tutte le azioni riguardanti il personale, indirizza il proprio operato verso:

- a) l'eliminazione delle disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento;
- b) il superamento di ogni ostacolo alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

La Camera di Commercio si impegna ad attuare ogni misura necessaria per favorire la realizzazione delle pari opportunità fra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.





### Art. 13

#### **Prevenzione e sicurezza nell'ambiente di lavoro**

La Camera di Commercio di Lecce pone la massima attenzione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro al fine di dare piena attuazione al D.Lgs. 9.4.2008 n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni e integrazioni.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa vigente, e con il contributo e la collaborazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, verranno individuate le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Il datore di lavoro, individuato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, provvederà a programmare gli interventi di formazione ed informazione del personale, anche in relazione all'insorgenza di nuovi rischi negli ambienti di lavoro, adeguando altresì la sorveglianza sanitaria effettuata periodicamente dal Medico Competente in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzano.

La formazione di cui al comma precedente è esclusa dalla destinazione delle risorse previste per l'istituto di cui al successivo art. 15.

### Art. 14

#### **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165, come modificato ed integrato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, si dà atto che la Camera di Commercio di Lecce ha avviato il procedimento per la nomina del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" all'interno dell'Ente camerale.

Il Comitato in parola, che avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica e opererà in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, unificando in un solo organismo le competenze dei Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, contribuirà all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e migliorerà l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Tale organo, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore intende raggiungere i seguenti obiettivi:



- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", a norma delle disposizioni legislative in materia prevede al suo interno la presenza *"di un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Presidente del Comitato Unico di Garanzia è designato dall'Amministrazione"*.

Le modalità di funzionamento del "Comitato", nel rispetto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri emanata in data 4.3.2011, sono contenute nelle *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, dettate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia resta in carica per quattro anni, con possibilità di un solo rinnovo.

## Art. 15

### **Formazione**

In ottemperanza alle vigenti disposizioni legislative finalizzate al contenimento della spesa destinata alla formazione, qualora sussistano all'interno le professionalità idonee, l'Ente si adopera affinché venga assicurato lo svolgimento della stessa tramite i propri organismi.

La Camera di Commercio di Lecce, nell'ambito delle politiche di sviluppo delle risorse umane finalizzate al raggiungimento dei propri obiettivi, prevede di destinare *"una quota pari all'1% della spesa complessiva del personale"* alla formazione, compatibilmente con le limitazioni alla spesa derivanti dall'applicazione delle norme vigenti.

Per il perseguimento dello sviluppo delle attività formative l'Ente definisce annualmente le risorse da destinare alle attività formative per il proprio personale, in base all'analisi dei fabbisogni formativi, da un lato, e ai vincoli di bilancio, dall'altro.



## Art. 16

### **Lavoro straordinario**

L'art. 14, comma 1 del C.C.N.L. sottoscritto in data 1.4.1999, tuttora vigente, prevede che *"per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a. del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche e integrazioni, sono destinate a incrementare le disponibilità dell'art. 15"*.

Il successivo comma 4 prevede che *"a decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dalla applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale"*.

L'importo delle risorse destinate nell'anno 1998 all'istituto del lavoro straordinario è ulteriormente ridotto della quota parte dello straordinario potenziale del personale della cat. D incaricato di posizione organizzativa - art. 15 comma 1 lett. a) C.C.N.L. 1.4.1999.

Come previsto dal "Programma triennale della trasparenza e dell'integrità" approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 6 del 31.1.2011, nell'ambito della pubblicazione dei dati concernenti i tassi di assenza e di maggiore presenza del personale ai sensi della legge 69/2009, è **pubblicato mensilmente sul sito camerale il numero delle ore di straordinario retribuite, distinto per Area dirigenziale.**

**Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto sull'utilizzo di questo istituto contrattuale.**

Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente dell'Area cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

## **TITOLO V**

### Art. 17

#### **Modalità di stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi**

I tempi e le procedure per la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

I contratti collettivi decentrati integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale dalla legge e dalla contrattazione nazionale.



Le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono definite con cadenza annuale.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo la Camera di Commercio di Lecce può provvedere – in via provvisoria – sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dal comma 3 ter dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 integrato dall'art. 54 del D. Lgs. n. 150/2009.

### **Art. 18**

#### **Vincoli e interpretazione autentica**

Le parti contraenti danno atto della consapevolezza di non poter stipulare in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa accordi in contrasto con i vincoli e 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.

La violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale determina la nullità delle clausole contrattuali difformi che saranno sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo per definirne i contenuti in maniera più lineare.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

### **Art. 19**

#### **Disposizioni finali**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo verrà trasmesso, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, all'ARAN corredato dalle relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa certificate dal Collegio dei Revisori e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Lo stesso Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sarà pubblicato, in modo permanente, sul sito istituzionale della Camera di Commercio I.A.A. di Lecce, 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.

Le parti si impegnano a riesaminare le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai successivi contratti collettivi nazionali, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme che dovessero intervenire.

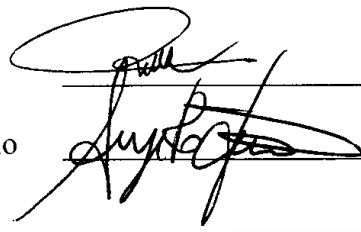
Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, a seguito della autorizzazione disposta con determinazione presidenziale n. 15 del 30.12.2011, è definitivamente sottoscritto il 30.12.2011.



Seguono le firme:

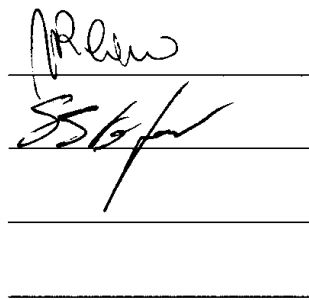
Rappresentanza di parte pubblica

- Dr. Roberto Pierantoni                      Segretario Generale
- Dr. Angelo Vincenti                      Vice Segretario Generale Vicario
- Dr.ssa Annamaria Leucci                      Dirigente



Rappresentanza sindacale

R.S.U.



Organizzazioni Sindacali territoriali

- CGIL FP
- CISL FPS
- UIL FPL
- CSA Regioni Autonomie Locali

