



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA
DI LIVORNO**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

**SOTTOSCRITTO DALLE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E DI
PARTE SINDACALE IN DATA 23 DIC. 2013**

**Riferimento Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la parte giuridica
Comparto Regioni – Autonomie locali**

CCNL 6.7.1995 e 16.7.1996 (1994 – 1997)

CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000 e 5.10.2001 (1998 – 2001)

CCNL 22.1.2004 (2002 – 2005)

CCNL 11.4.2008 (2006 – 2009)

La Giunta camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto con provvedimento n. 150 del 1° ottobre 2013.

Le parti sottoindicate, preso atto di quanto emerso nella riunione di contrattazione decentrata tenuta in data 18 novembre 2013, concordano nell'adozione del seguente testo di contratto collettivo integrativo per l'anno 2013.

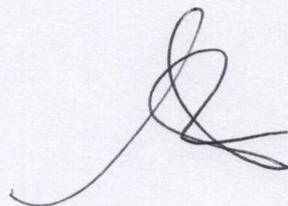
Il presente accordo è stata siglato dalle Organizzazioni Sindacali sottoindicate e dalla parte pubblica in data **23 DIC. 2013**, dopo che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere di competenza e la Giunta Camerale, con Deliberazione n. 150 del 1° ottobre 2013 ha autorizzato il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica a sottoscrivere il contratto definitivo.

Il presente testo, munito del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, è stato trasmesso all'Aran in data **23 DIC. 2013**, ai sensi dell'art.5, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001, ed è pubblicato sul sito camerale www.li.camcom.gov.it ai sensi dell'67, comma 11, del D.L. 112/2008 e dell'art.40bis del D.Lgs. 165/2001, nonché trasmesso a tutti i dipendenti camerale.

Sommario

- Art. 1 – Campo di applicazione e durata
- Art. 2 - Finalità del contratto
- Art. 3 – Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 4 – Criteri generali per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi
- Art. 5 – Compensi per specifiche responsabilità
- Art. 6 – Indennità di disagio
- Art. 7 – Indennità di maneggio valori
- Art. 8 – Incentivi per concorsi a premi
- Art. 9 – Progressioni orizzontali
- Art.10 – Incentivi per progetti strategici
- Art. 11 – Lavoro straordinario
- Art. 12 – Disposizioni finali

176



2 R 500 17
17 20

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

ARTICOLO 1

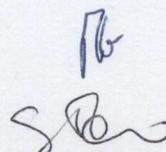
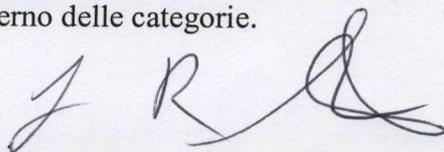
CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato produce i propri effetti dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze indicate nei singoli articoli ed è valido per l'anno 2013.
2. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione integrativa e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge.
3. Le parti si riservano altresì di riaprire il confronto, per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.
4. Il presente contratto si applica al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, per gli istituti compatibili con la specifica tipologia di rapporto di lavoro, della Camera di Commercio di Livorno.
5. Le parti ricordano altresì che, ai sensi dell'art.5, primo comma, ultimo periodo del CCNL 1/4/1999, come novellato dal CCNL 22/1/2004, le modalità di utilizzo delle "risorse decentrate", nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale (si veda il successivo art. 4).
6. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle norme attualmente vigenti che regolano il rapporto di lavoro.
7. Le parti si danno atto che il ritardo nella tempistica di stipulazione del presente contratto decentrato è motivato dalla necessità di acquisire la relazione conclusiva della verifica amministrativo - contabile da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di cui la Camera di Commercio di Livorno è stata oggetto nel corso dell'anno 2013, pervenuta in data 16.10.2013.

ARTICOLO 2

FINALITA' DEL CONTRATTO

1. Attraverso la contrattazione decentrata integrativa l'Amministrazione si propone, in coerenza con gli obiettivi strategici camerali, di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi prodotti ed erogati, attivando politiche retributive caratterizzate dall'equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione, dall'incentivazione del merito e dalla trasparenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti si danno atto, in ottemperanza alla vigente normativa, dell'applicazione del principio di differenziazione del compenso diretto a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzarne il merito.
3. Nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative sindacali, sono altresì orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità sopradette.
4. Al tal fine ritiene coerente disciplinare i seguenti istituti:
 - lavoro straordinario;
 - erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
 - retribuzione di responsabilità e incarichi;
 - remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi e disagi;
 - progressione economica all'interno delle categorie.



ARTICOLO 3

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, (indicate nel presente contratto come "risorse decentrate") vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità definite dall'art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, così come integrato dalle disposizioni del CCNL 9.5.2006 e da quello dell'11.4.2008.

2. Con effetto dall'1/1/2013 ed a valere per l'anno 2013, le parti prendono atto che il fondo delle risorse decentrate, allegato al presente CCDI, costituito per l'anno 2013 ammonta ad € 474.610,45 a cui si aggiungono le economie risultanti dal fondo dell'anno 2012, pari ad € 30.389,10, per complessivi € 504.999,55 utilizzabili nel 2013, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Le parti si danno atto della rideterminazione delle voci del fondo anno 2013 collegate al calcolo del monte salari, in base alle indicazioni di cui alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.4.2008 ed agli orientamenti ARAN.

3. Le suddette somme sono ripartite in risorse stabili per € 381.951,14 (art. 31 c.2 CCNL 22.1.2004) e in risorse variabili per € 92.659,31, alle quali si aggiungono le economie dell'anno precedente per € 30.389,10.

4. Dalle suddette "risorse decentrate" sono decurtati, in via previsionale, sulla base dei precedenti accordi, e quindi non costituiscono oggetto di contrattazione per l'anno in corso, i seguenti valori:

- a) € 156.017,33, destinati a corrispondere gli importi delle progressioni economiche e degli assegni ad personam riassorbibili attualmente attribuite, stabilendo che, considerato il divieto di nuova attribuzione delle stesse anche per l'anno 2013, come previsto dall'art.9 co. 1 D.L.78/2010, la somma non utilizzata pari ad € 33.017,33 vada ad incrementare la produttività dell'anno corrente;
- b) € 25.500,00 per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1.4.99, secondo le modalità di cui all'art. 5 del presente contratto anche in seguito all'attribuzione di incarichi diversi, derivante dalla nuova struttura organizzativa adottata dall'Ente (le eventuali economie saranno utilizzate per la produttività dell'anno successivo);
- c) € 30.000,00 utilizzati per il finanziamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004.

5. Per le rimanenti risorse decentrate, pari ad € 326.499,55 (di cui € 33.017,33 derivanti dalle progressioni economiche non attribuite per l'anno in corso, € 30.389,10 quali economie da destinare alla produttività), viene concordato il seguente utilizzo:

- a) € 67.850,00 (importo variato in diminuzione rispetto all'anno precedente di € 6.300,00) destinati al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Le eventuali economie derivanti dalla mancata corresponsione di tali retribuzioni ricadono sul fondo generale per le risorse decentrate;
- b) € 4.300,00 (€ 4.234,00 – indennità di cassa, disagio sportello Cecina, disagio autista, disagio metrico; € 66,00 – compenso Responsabile fede pubblica art. 43 L. 449/97), destinati al pagamento delle indennità di disagio di cui agli artt. del presente CCDI;
- c) € 229.000,00 per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi previsti dal comma 2, lett.a) dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e dall'art.37 del CCNL 22/1/2004, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 4. Tale importo risulta così determinato: € 157.610,9 di stanziamento 2013, € 30.389,10 di economie

ep *IR* *AB* *SA* *4* *SA*

dell'anno 2012 € 41.000,00 derivanti dall'integrazione di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 1.4.99 per l'attivazione di nuovi servizi e miglioramento di quelli esistenti;

- d) € 25.000,00 per remunerare i progetti strategici di cui al successivo art. 10 qualora nel corso del 2013 siano individuati dai Dirigenti. L'eventuale economia derivante dall'assenza di tali progetti rappresenterà un'economia per l'Ente e le somme saranno opportunamente stornate dal fondo per le risorse decentrate in quanto destinate in via esclusiva per tali finalità come disciplinato dall'art. 17, comma 2) lett. h del CCNL 1/4/1999;
- e) € 349,55 quali economie da riportare e contrattare nell'anno 2014.

Le parti concordano nel destinare le eventuali economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell'anno in corso, per integrare l'importo destinato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività per l'anno successivo.

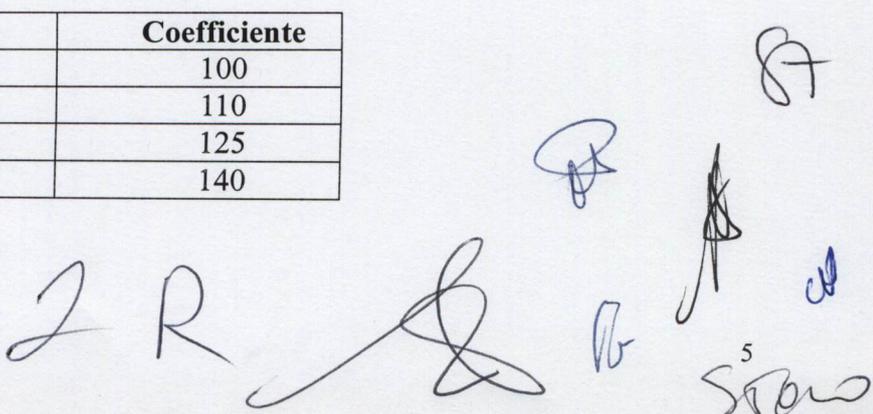
ARTICOLO 4

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

(Art. 18 del CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004)

1. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali- quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. La liquidazione dei compensi è subordinata alla conclusione di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nell'attività di programmazione della Camera.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della relazione sulla performance. La ripartizione delle risorse per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi avviene secondo la metodologia definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Livorno, approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 74 del 28 aprile 2011 e successive modifiche ed integrazioni.
3. La somma annua destinata all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è quella indicata all'art. 3.
4. L'attribuzione degli importi secondo le categorie professionali ha luogo sulla base dei seguenti coefficienti:

Categoria	Coefficiente
A	100
B	110
C	125
D	140

2 R 

5. La somma di cui al punto 3 è destinata alla remunerazione del personale impegnato nella realizzazione degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto dell'apporto partecipativo e della qualità della prestazione individuale, attraverso l'utilizzo delle schede di valutazione differenziate per categoria di appartenenza, come risultante dal Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Livorno. Le schede si compongono di tre sezioni:
 - a. la prima relativa alla prestazione individuale che avrà, ai fini della determinazione del compenso individuale, un peso del 60%;
 - b. la seconda relativa al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, assegnati con delibera della Giunta Camerale, a cui, ai fini della quantificazione del compenso individuale, è attribuito un peso del 30%, determinata secondo le seguenti modalità:
 - se gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono stati raggiunti per un valore in media pari all'80%, l'intera quota del 30% del fondo verrà ripartita tra tutti i dipendenti;
 - se il livello medio di raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti è inferiore all'80%, la quota del 30% del fondo verrà distribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi;
 - c. la terza relativa al livello di raggiungimento degli obiettivi del Servizio/Ufficio, assegnati con comunicazione del Segretario Generale/Dirigente, in misura proporzionale allo stesso, attestato dal responsabile di Servizio/Ufficio in sede di relazione finale, a cui, ai fini della quantificazione del compenso individuale, è attribuito un peso del 10% , determinata secondo le modalità di cui al punto precedente.
6. Eventuali economie risultanti dalla distribuzione delle risorse sopraindicata saranno ripartite tra tutti i dipendenti, con gli stessi criteri di proporzionalità sopradescritti.
7. La valutazione della prestazione individuale va da 0 a 100. Nel caso in cui la valutazione della prestazione individuale non raggiunga il valore minimo di 50 punti, sarà erogata solamente la parte di incentivante legata alla produttività collettiva. Nel caso di assenza, a qualsiasi titolo, prolungata per l'intero anno non può essere erogata neanche questa parte di incentivante.
8. E' comunque onere del dirigente e dei funzionari responsabili di Servizio segnalare tempestivamente in corso d'anno al Segretario Generale il sopravvenire di circostanze che impediscano la completa realizzazione di uno o più obiettivi.
9. L'apporto partecipativo sarà valutato sulla base del periodo di effettiva presenza in servizio, mediante un coefficiente così determinato: giorni di presenza/312 (giorni lavorativi annuali contrattuali). Le parti convengono che un periodo pari a 30 giorni di assenze dal servizio a qualsiasi titolo possa essere considerato non discriminante ai fini di una valutazione complessiva del dipendente sia in termini di performance individuale che organizzativa. Per periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo superiori a 30 giorni, il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio. Si precisa che i giorni di ferie sono computati come giorni di presenza. Sono considerati altresì giorni di presenza le assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed i permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica.
10. Le economie derivanti dal minor apporto partecipativo vengono ridistribuite all'interno dell'Area, per compensare soggetti che si sono fatti carico del lavoro, sostituendo di fatto un collega dell'Area medesima o di altra Area, ad eccezione dei casi nei quali si sia provveduto ad eventuali sostituzioni ricorrendo alla mobilità interna oppure a contratti a tempo determinato/somministrazione. In quest'ultimo caso le economie vengono ridistribuite a favore di tutto il personale, calcolate sulla quota-base di incentivante per l'unità che è subentrata in sostituzione.

JR

GR

6
SB

cd

FA

AD

11. Agli effetti dell'attribuzione della quota individuale di produttività ai dipendenti che hanno prestato servizio per frazioni di anno è corrisposta per il periodo di effettivo servizio, a condizione comunque che l'attività sia svolta per un periodo superiore ad almeno un mese. Anche per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, la quota è attribuita in proporzione alle ore di lavoro effettivamente prestate. Per il personale neoassunto a tempo indeterminato la quota suddetta è attribuita nel caso di presenza in servizio per almeno un mese.
12. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale assunto a tempo determinato.
13. Il compenso incentivante viene liquidato di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, successivamente alla validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno, che costituisce condizione per l'erogazione della produttività. Nel caso in cui non sia possibile acquisire la validazione del livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV ovvero intervengano eventi che ne possano procrastinare il termine, la liquidazione sarà rinviata alla prima data utile successiva, comunicata tempestivamente dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali ed a tutti i dipendenti con indicazione delle motivazioni.

ARTICOLO 5

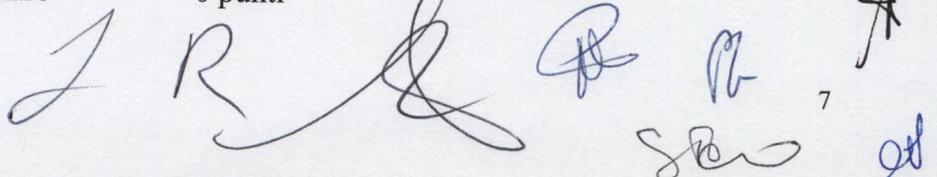
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(Art.17, comma 2 lettera f) CCNL 1.4.99 – Art. 7 CCNL 9.5.06)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.99, così come modificato dall'art.7 del CCNL 9.5.2006, è attribuito al personale a tempo indeterminato di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, al personale di categoria B e C. Detto compenso, non superiore a € 2.500,00 annui, sarà commisurato proporzionalmente al periodo di effettiva permanenza nella categoria e sarà erogato secondo i criteri di seguito individuati. L'indennità in oggetto viene erogata al personale di cat. D a cui sono assegnate specifiche responsabilità collegate a:
 - A) Significativa dimensione della struttura con riferimento al numero di persone da coordinare;
 - B) Particolare complessità delle attività e/o delle funzioni affidate a quella struttura (individuazione del quadro normativo di riferimento, tipologia e quantità dei procedimenti);
 - C) Frequenza e complessità dei rapporti con soggetti esterni alla struttura (altre Istituzioni, con utenti e con altre strutture camerali);
 - D) Svolgimento di funzioni con carattere ispettivo;
 - E) Attività di ricerca, analisi, studio e proposta, con riferimento a Leggi e procedure amministrative, nel settore di competenza.
2. Sulla base dei criteri sopra individuati ogni responsabilità di funzione attribuita ad unità di categoria D viene valutata mediante assegnazione di specifico punteggio. La valutazione della funzione viene così determinata:

A) Significativa dimensione della struttura con riferimento al numero di persone da coordinare (fino a 15 punti)

A1) Nessuna persona da coordinare 0 punti



- A2) Una persona da coordinare 5 punti
 A3) Due persone da coordinare 10 punti
 A4) Oltre due persone da coordinare 15 punti

B) Particolare complessità delle attività, delle funzioni e/o procedimenti affidati a quella struttura (individuazione del quadro normativo di riferimento, tipologia e quantità dei procedimenti attribuito con atto formale del Dirigente o per disposizione normativa) (fino a 40 punti)

Il punteggio totale è dato dalla somma del punteggio ottenuto per i criteri a,b (b.1 e b.2)

- | | | |
|----|---|--------------------------------|
| a | Punteggio base per almeno un procedimento | 20 punti |
| | Punteggio aggiuntivo: | |
| b1 | per più di 3 procedimenti | 10 punti |
| b2 | complessità dei procedimenti | fino ad un massimo di 10 punti |

C) Frequenza e complessità dei rapporti con soggetti esterni alla struttura (altre Istituzioni, con utenti e con altre strutture camerali) (fino a 25 punti)

- Valore della responsabilità rispetto all'effetto interno e/o esterno:
- | | |
|---------------------------------------|----------|
| responsabilità esclusivamente interna | 5 punti |
| responsabilità esterna | 15 punti |
| rilevante responsabilità esterna | 25 punti |

D) Attribuzione di funzioni di carattere ispettivo (10 punti)

Espletamento di funzioni di carattere ispettivo.

E) Attività di ricerca, analisi, studio e proposta, con riferimento a Leggi e procedure amministrative, nel settore di competenza strettamente connaturata con le funzioni dell'ufficio e particolarmente avanzata (punti 10)

- Svolgimento di attività di ricerca, ecc, da concludersi con relazioni o atti portati all'attenzione dei Dirigenti, e/o organi politici (relazioni, proposte di delibere, proposte su nuove procedure organizzative ecc)

3. Il valore del compenso sarà modulato sulla base del punteggio ottenuto da ciascuna funzione esaminata nel seguente modo:

Da 50 a 65 punti	€ 1.000,00
Da 66 a 79 punti	€ 1.500,00
Da 80 a 94 punti	€ 2.000,00
Da 95 punti	€ 2.500,00

4. La valutazione dei criteri finalizzata alla quantificazione del compenso sarà effettuata congiuntamente dai Dirigenti.

5. Al personale di categoria C e B che sia incaricato dell'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità ad essi connessi è riconosciuto un compenso compreso tra un minimo di € 500,00 ed un massimo di € 1.500,00 annue.

La misura del compenso è graduata in base al livello di complessità delle problematiche da affrontare nell'incarico sulla base dei seguenti criteri:

- Variabilità delle funzioni richieste



- Complessità dell'attività
- Mansioni/incarico con prevalenti attività aventi scadenze prefissate e/o grado di innovazione richiesto

Sulla base dei criteri suddetti sono di seguito individuate le posizioni con incarichi che comportino specifiche responsabilità che, qualora assegnate a personale di categoria C e B, daranno diritto alla percezione del relativo compenso:

Incarico	Compenso
Responsabile piano dei controlli vini DOC	€ 1.000,00
Cassiere	€ 1.500,00
Agente polizia giudiziaria	€ 1.500,00

- Per il personale con contratto part-time le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale del part-time.
Per periodi di assenza dal servizio, anche cumulabili, a qualsiasi titolo (maternità obbligatoria, astensione anticipata per maternità, congedo parentale, malattia ecc.) superiori ai 30 giorni, con la sola esclusione delle ferie, il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.
- Le indennità di responsabilità vengono liquidate con atto del Segretario Generale entro il mese di febbraio di ogni anno, con riferimento alle somme stanziare per tale finalità nell'anno precedente.
- Nel caso in cui intervengano delle modifiche in merito alle responsabilità in base alle quali è stato assegnato il compenso, il Dirigente competente provvederà alla nuova attribuzione con l'indicazione specifica delle responsabilità e, conseguentemente, alla nuova valutazione ai fini dell'erogazione del compenso.
Nel caso in cui il dipendente sia trasferito invece ad altra attività, cessa il diritto al compenso stesso e sarà eventualmente necessaria apposita nuova attribuzione sulla base di uno specifico provvedimento dirigenziale.

ARTICOLO 6

INDENNITÀ DI DISAGIO

(art 17, lettera e) CCNL 1.4.1999)

- Al personale incaricato della guida di autovetture camerali è corrisposta un'indennità mensile pari ad € 30,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio, per compensare il disagio derivante dalle particolari modalità di svolgimento di tale mansione e per l'articolazione dell'orario di lavoro, che richiede disponibilità a prestare la propria attività anche in periodi non coincidenti con il proprio orario di servizio.
- Al personale incaricato del presidio degli sportelli unici, presso la sede camerale distaccata di Cecina, per compensare l'impegno necessario ad acquisire le competenze plurifunzionali richieste dalla natura del servizio ed il disagio correlato allo svolgimento delle mansioni in luogo diverso da quello di ubicazione della sede camerale, sono erogati € 30,00, quale importo massimo mensile, a condizione che si effettui almeno un'uscita al mese presso la sede camerale distaccata di Cecina.

3. Al personale incaricato delle funzioni ispettive e di verifica degli strumenti metrici, che effettua le operazioni presso il domicilio dei fabbricanti e degli utenti sono erogati € 30,00 quale importo massimo mensile, a condizione che si effettui almeno un'uscita al mese per compiere le verifiche, per compensare le condizioni particolarmente disagiate di espletamento delle funzioni, correlate alla necessità di trasportare i campioni e gli strumenti necessari alle operazioni stesse.

ARTICOLO 7

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

(art. 36 CCNL 14.09.2000)

1. In applicazione della disciplina dell'art. 36 del CCNL del 14.9.00, è corrisposta al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa una indennità in relazione all'entità dei valori maneggiati mensilmente, come indicato nella seguente tabella, solo per le giornate di assegnazione a tale servizio:

Fascia maneggio valori mensile	Indennità giornaliera
Inferiore a €. 3.000,00	€ 1,00
Oltre €. 3.000,00	€ 1,55

L'indennità viene erogata per importi giornalieri superiori ad € 50,00 e non è cumulabile con altre indennità.

Il personale, cui attribuire l'indennità per maneggio valori, viene identificato attraverso la user-id e la password di apertura della cassa dal controllo effettuato dal cassiere dell'ufficio Provveditorato. L'importo medio della fascia di maneggio mensile dei valori sarà verificato sulla base del prospetto mensile dei movimenti di cassa.

ARTICOLO 8

INCENTIVI PER CONCORSI A PREMI

(Art. 31 co.3 lett. d) CCNL 21.01.2004 – art. 43 L. 449/97)

In applicazione della disciplina di cui all'art. 43 L.449/1997, è corrisposta al funzionario nominato responsabile della fede pubblica nei concorsi a premio e/o al personale dallo stesso delegato ad effettuare la rilevazione/verbalizzazione nei concorsi a premio un compenso onnicomprensivo, determinato nella misura del 20% dell'ammontare complessivo annuo delle tariffe, al netto di Iva, introitate dalla Camera di Commercio per la prestazione del servizio, come determinate con deliberazione della Giunta Camerale n. 263 del 18 novembre 2002 e n.94 del 31 maggio 2011, da erogare a consuntivo con riferimento all'anno precedente.

ARTICOLO 9

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(artt.5 e 16 CCNL 31.3.99 – artt. 34 e 35 C.C.N.L. 22.1.04)

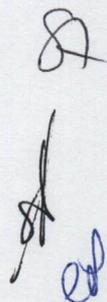
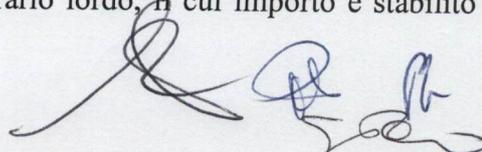
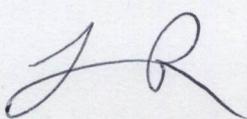
1. Il sistema di progressione economica orizzontale è finalizzato al riconoscimento delle professionalità e delle prestazioni individuali dei lavoratori e si realizza mediante l'acquisizione di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza, nel limite delle norme contrattuali e delle risorse a tale scopo destinate la cui entità è da considerarsi consolidata. L'incremento sarà tuttavia possibile sia in virtù di specifiche previsioni contrattuali, sia per il rilascio di risorse stabili per effetto delle cessazioni di personale che verranno a tale fine utilizzate.
2. Per finanziare i passaggi economici all'interno di ogni categoria le risorse di cui al punto 1 sono ripartite tra le categorie medesime, proporzionalmente al valore dell'indennità di comparto ed al numero dei dipendenti in servizio nella categoria stessa. Eventuali economie nelle risorse assegnate ad una specifica categoria rimangono a disposizione della stessa per successive progressioni; nel caso che tutto il personale in essa inquadrato abbia raggiunto la posizione apicale, l'economia sarà ripartita con il criterio proporzionale sopradescritto fra le altre categorie.
3. Le progressioni orizzontali sono corrisposte ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a conclusione di un periodico processo di valutazione con l'obiettivo di riconoscere l'accrescimento di professionalità in termini di esperienza acquisita e di qualità della prestazione, anche a seguito dei percorsi di formazione ed aggiornamento professionale.
4. Le progressioni economiche saranno attribuite a decorrere dal 1^o marzo dell'anno successivo a quello di valutazione, in applicazione del CCNL 11.4.2008, al personale che abbia maturato almeno due anni di permanenza nella categoria economica inferiore, secondo i criteri definiti in sede di concertazione. Pertanto, il periodo di valutazione per i passaggi nelle categorie A, B, C, D1/D2 e D2/D3 sarà di 24 mesi. Restano invariate le previsioni per le categorie da D3 a D6 (mesi 30).
5. La progressione economica è attribuita dal Segretario Generale, d'intesa con i Dirigenti, con provvedimento motivato, secondo l'ordine della classifica definita per ciascuna categoria e con i criteri sopra richiamati.
6. La progressione economica non comporta modifica del profilo professionale e del contratto individuale di lavoro a suo tempo sottoscritto dal dipendente.

ARTICOLO 10

INCENTIVI PER PROGETTI STRATEGICI

Art. 17 lett. h del CCNL 1/4/1999

1. I progetti, che saranno individuati dai Dirigenti con riferimento agli obiettivi ritenuti prioritari per rilevanza strategica dall'Amministrazione, sono portati tempestivamente a conoscenza di tutto il personale e sono attuati in orario di lavoro aggiuntivo rispetto a quello ordinario. Per la realizzazione dei progetti in argomento, concordati fra i Dirigenti, l'Amministrazione mette a disposizione le risorse di cui all'art. 15 comma 1, lett. n. del CCNL 1/4/1999 destinate in via esclusiva a tale finalità e ripartite fra le diverse Aree.
2. Per i progetti di cui trattasi è previsto un compenso orario lordo, il cui importo è stabilito con



provvedimento del Segretario Generale, oltre al buono pasto erogabile nei casi stabiliti dall'Amministrazione, e l'indennità di missione, se spettante.

3. Tutti i dipendenti potranno partecipare ai singoli progetti previa verifica, da parte del responsabile del progetto, delle capacità professionali richieste e ritenute necessarie per la tempestiva ed adeguata realizzazione del progetto. Nel caso in cui le richieste di partecipazione superino le necessità del progetto, il Dirigente stabilirà una graduatoria nella quale avranno la precedenza i dipendenti appartenenti al servizio direttamente interessato dal progetto.

4. A conclusione del progetto il responsabile del medesimo procede a verificare il regolare svolgimento dell'obiettivo assegnato a ciascun dipendente al fine di pervenire alla liquidazione della somma spettante da parte del Segretario Generale o del Dirigente.

ARTICOLO 11

LAVORO STRAORDINARIO

1. Le parti concordano nel ritenere il ricorso a prestazioni straordinarie un mezzo non ordinario di organizzazione del lavoro, da effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali e, comunque, entro il limite massimo individuale di n. 180 ore.

Le parti si incontrano su richiesta della Rsu per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, o in caso di sua assenza o impedimento dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente (rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione), nell'ambito del contingente annualmente assegnato.

3. L'ammontare delle risorse attribuite a ciascun Dirigente, qualora non siano erogate, confluiranno nella quota delle economie generali da destinare alla produttività collettiva.

4. Le risorse necessarie per remunerare il lavoro straordinario dei servizi di supporto agli organi istituzionali (autisti, provveditorato, ispettori metrici, segreteria, servizi di staff) saranno accantonate preventivamente.

5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avvenga solo previa indicazione del Dirigente responsabile o, in caso di sua assenza o impedimento, del funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, e debba essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore (banca ore), dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario, nel limite complessivo annuo di cui al co.1.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials and a date '12'.

ARTICOLO 12

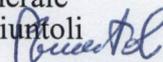
DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'Aran corredato delle relazioni tecnico 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 della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo, nonché trasmesso a tutti i dipendenti e reso disponibile nella Intranet camerale.

Livorno, 23 DIC. 2013

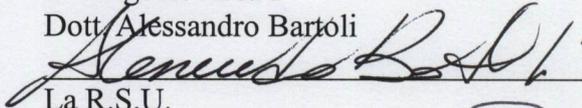
La delegazione di parte pubblica:

Il Segretario Generale
Dott. Pierluigi Giuntoli



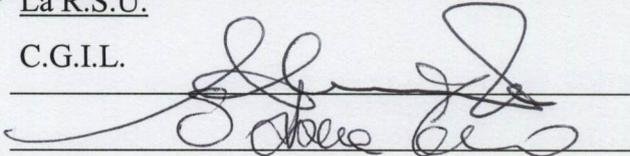
Il Dirigente Area I

Dott. Alessandro Bartoli

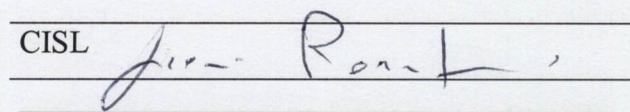


La R.S.U.

C.G.I.L.

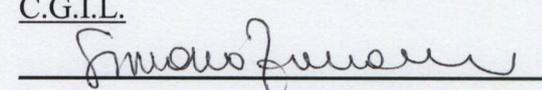


CISL



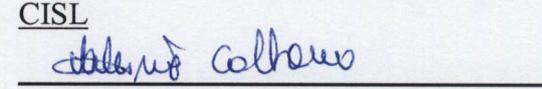
Il rappresentante della OO.SS. aziendale

C.G.I.L.



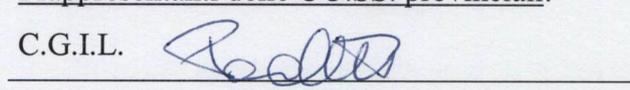
Il rappresentante della OO.SS. aziendale

CISL



I rappresentanti delle OO.SS. provinciali:

C.G.I.L.



C.I.S.L.

U.I.L.