



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA - BRESCIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2011

A seguito del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti della Camera di Commercio di Brescia, espresso in data 21.10.2011, sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2011, vista l'autorizzazione alla sottoscrizione disposta dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 115 del 24.10.2011, il giorno 25-10-2011, alle ore 15.30, presso la sede della Camera di Commercio di Brescia, ha avuto luogo l'incontro

tra

la delegazione trattante di parte pubblica, qui rappresentata da:

- DR MASSIMO ZILETTI

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, qui rappresentate dai sigg.:

- VALERIA ARIENTI
- MARIANO DI MATTIA
- MASSIMO MELZANI
- NATALE MILIONE
- DANIELA PAITONI
- CARMELA PASTORELLI
-

nonché i rappresentanti delle OO.SS. di categoria:

- RICCARDO ROVERE (ccil)

le parti sopra indicate sottoscrivono, al termine della riunione, l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2011 nel testo che segue:

CAPO I RELAZIONI SINDACALI DELL'ENTE

Art. 1

Obiettivi delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e dei soggetti sindacali, ha l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria nonché i soggetti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali su tutti gli atti di valenza

[Handwritten signatures and initials]

generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'Ente garantisce l'informazione:

- su tutti i provvedimenti e gli atti che riguardano l'insieme del personale, l'organizzazione del lavoro, il funzionamento dei servizi, il bilancio preventivo, il bilancio di esercizio ed i relativi allegati;
- sulle deliberazioni e gli atti relativi alle materie per le quali si è svolta la contrattazione decentrata o la concertazione;
- sugli atti e i documenti richiesti dalla RSU e dalle OO.SS. di categoria.

L'informazione è attuata secondo le seguenti modalità e nel rispetto dei tempi di seguito indicati:

- per i provvedimenti del Consiglio Camerale, della Giunta Camerale, del Segretario Generale e dei Dirigenti, attraverso il collegamento alla directory della rete camerale;
- per gli atti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. che si trovino su supporto informatico, mediante posta elettronica entro 10 giorni dalla richiesta;
- per gli atti e documenti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. che non possano essere trasmessi su supporto magnetico, attraverso la trasmissione cartacea entro 15 giorni dalla richiesta;
- durante le sessioni di approfondimento degli argomenti attraverso consegna della documentazione.

Le materie oggetto di relazioni sindacali sono definite dalla legge e dal C.C.N.L. vigente.

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, l'Ente garantisce l'informazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in tutti i casi in cui si tratti di materie per le quali il C.C.N.L. vigente prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Le sedute di trattazione degli argomenti sono fissate dall'Ente che provvede alle relative convocazioni per iscritto.

Art. 2

Strumenti delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

informazione:

si attiva al fine di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti;

informazione successiva seguita da incontro:

nell'incontro l'Ente acquisisce, senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali;

concertazione:

si svolge in appositi incontri nei quali le parti confrontano i rispettivi punti di vista;

contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente:

è condotta con riguardo alle materie e con le modalità indicate dal C.C.N.L. vigente.

CAPO II

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 3

Ripartizione delle risorse

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 57 del 3.5.2011 e allegato al presente contratto, sono utilizzate per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dagli artt. 17 e 18 del C.C.N.L. 1998-2001, come integrata dagli artt. 10, 33 e 36 del C.C.N.L. biennio economico 2002-2003 e dall'art. 7 del C.C.N.L. per il biennio economico 2004-2005, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione n. 57 del 3.5.2011:

ART. 17 - CCNL 1998/2001:	
<u>Erogazioni fisse:</u>	
ART. 17 comma 2 lettera b) CCNL 1998/2001: Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5	€ 213.663,00
ART. 17 comma 2 lettera c) CCNL 1998/2001: Fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999 (Retribuzione di posizione € 60.900,00; retribuzione di risultato = 25% di quanto erogato)	€ 69.100,00
ART. 10 CCNL 2002/2005 Fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (comprensivo quota anni precedenti € 31.497,69)	€ 10.000,00
ART. 17 comma 2 lettera d) CCNL 1998/2001: Fondo per il pagamento delle indennità varie (turno, maneggio valori, rischio, profili professionali, ecc.)	€ 15.000,00
ART. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1998/2001: Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative	€ 28.000,00
ART. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005: Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 59.000,00
TOTALE EROGAZIONI FISSE	€ 394.763,00
<u>Erogazioni variabili:</u>	
ART. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1998/2001: Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	
1) fondo "A" -- produttività collettiva	€ 150.000,00
2) fondo "B" -- produttività individuale	€ 302.000,00
3) fondo "C" -- produttività personale in maternità e tempi determinati	€ 11.000,00
ART. 17 comma 2 lettera h) CCNL 1998/2001: Fondo per progetti finalizzati	€ 136.030,00
ART. 17 comma 2) lettera e) CCNL 1998/2001: Fondo per compensare attività svolte in condizioni disagiate	€ 1.500,00
ART. 17 comma 2) lettera g) CCNL 1998/2001: Fondo per specifiche attività correlate alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. K (Concorsi a premio)	€ 9.213,00
TOTALE EROGAZIONI VARIABILI	€ 609.743,00
TOTALE SPESA	€ 1.004.506,00
totale spesa competenza anno 2011	€ 999.906,00
totale spesa competenza anni precedenti	€ 4.600,00

Qualora al termine dell'anno residuino somme non distribuite per alcuni degli istituti contrattuali (progressione orizzontale, retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, compenso per i responsabili di categoria D, indennità varie), le stesse potranno essere utilizzate per incrementare il fondo "B" per la produttività individuale, al fine di garantire maggiori compensi correlati al merito ed all'impegno dei dipendenti.

La verifica delle risorse disponibili verrà effettuata all'inizio dell'anno, anticipando alcune valutazioni da parte dei Dirigenti.

Art. 4

Criteri per l'attribuzione della produttività

Il D. Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha portato all'introduzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, adeguato al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema premiante deve riconoscere il merito individuale nonché i risultati collettivi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance, approvato dalla Giunta Camerale con la deliberazione n. 30 del 25.3.2011.

I compensi devono essere distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale, al fine di assicurare il miglioramento della qualità dei servizi nonché la crescita delle competenze, garantendo allo stesso tempo equità e flessibilità.

Le risorse per la produttività, definite dalla contrattazione decentrata, sono suddivise nel modo seguente:

- un fondo "A", pari ad € 150.000,00, collegato alla valutazione dell'attività degli uffici, da assegnare sulla base degli obiettivi operativi e delle attività programmate per ciascun ufficio, distribuito in funzione del livello professionale e della presenza in servizio;
- un fondo "B", pari ad € 302.000,00, collegato al merito individuale, da erogare sulla base dell'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi o al miglioramento dell'attività dell'Ente, tenendo conto dell'impegnativa oraria annua e del periodo di lavoro effettuato.

Una quota delle risorse è destinata al personale a tempo determinato che ha svolto con profitto il servizio presso l'Ente ed alle dipendenti in maternità obbligatoria o in eventuale interdizione.

Il fondo "A" è destinato a compensare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel Piano della Performance, sulla base del parere espresso dal Nucleo di Valutazione.

La quota del fondo "A" è calcolata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi, attraverso gli indicatori che esprimono in termini quantitativi e/o qualitativi l'entità del risultato raggiunto. Per gli uffici che non hanno obiettivi definiti nel Piano della Performance, la valutazione sarà uguale alla media dell'Area di appartenenza.

La percentuale assegnata sarà attribuita ad ogni dipendente dell'ufficio e calcolata in funzione della categoria di appartenenza, della presenza in servizio e dell'impegnativa oraria annua, secondo la seguente formula:

$$\text{quota del dip. X} = \frac{\text{Fondo "A"}}{\sum [(\% \text{ valutazione}) \times (\text{indici categoria}) \times (\text{presenza di ognuno})]} \times (\% \text{ valutazione}) \times (\text{categoria dip. X}) \times (\text{presenza dip. X})$$

I periodi di assenza dal servizio, effettuati a qualsiasi titolo, non sono utili agli effetti della corresponsione dei compensi accessori incentivanti la produttività, ad eccezione delle ferie e festività annuali nonché dei permessi sindacali.

Le assenze ad ore, salvo il caso di quelle recuperate, corrispondono ad una giornata di assenza qualora il computo delle stesse produca un risultato pari a 7,12 ore o multiplo.

Per il calcolo delle giornate di presenza di ogni dipendente si terrà altresì conto della percentuale di prestazione lavorativa del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il calcolo è poi differenziato sulla base dei parametri stabiliti per ogni categoria giuridica, secondo gli indici sotto riportati:

categoria A	1.6
categoria B1	1.7
categoria B3	1.8
categoria C	1.9
categoria D1	2.0
categoria D3	2.2

Il fondo "B" è destinato a compensare il merito e l'impegno individuale di ogni dipendente a seguito del giudizio risultante dalla scheda di valutazione, secondo i criteri individuati dal Sistema di Valutazione Permanente.

La quota individuale del fondo "B" è attribuita sulla base delle percentuali di merito assegnate da ogni dirigente ad ogni singolo dipendente, sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi operativi o al miglioramento dell'attività dell'Ente, tenendo conto dell'impegnativa oraria annua e del periodo di lavoro effettuato, nel rispetto dei seguenti limiti:

- % di produttività attribuita.....da 0% a 40% massimo € 1.500,00
- % di produttività attribuita.....da 41% a 70% massimo € 2.500,00
- % di produttività attribuita.....da 71% a 100% massimo € 3.750,00

$$\text{quota del dip. X} = \frac{\text{Budget di Area Fondo "B"}}{\sum [(\% \text{ di valutazione di Area}) \times (\text{impegnativa annua di Area})]} \times (\% \text{ di valutazione dip. X}) \times (\text{impegnativa annua dip. X})$$

Il premio incentivante di produttività, derivante dalla somma delle quote "A" e "B" è riportato nel prospetto riassuntivo allegato alla determinazione del Segretario Generale.

La quota delle risorse destinate al personale a tempo determinato ed al personale in maternità obbligatoria è così distribuita:

- per le dipendenti in maternità obbligatoria la distribuzione delle risorse per la produttività avverrà utilizzando i parametri previsti per tutti i dipendenti, per il periodo di servizio effettivamente svolto, e attribuendo un compenso di € 2,00 per ogni giornata di congedo di maternità obbligatoria e/o di interdizione;
- per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato saranno considerati solo i periodi che, alla data della valutazione, comprendano almeno 12 mesi consecutivi di prestatato servizio, ad esclusione del periodo già preso in considerazione per l'erogazione della produttività dell'anno precedente. Il Dirigente dell'Area di appartenenza può attribuire al dipendente a termine in possesso dei requisiti richiesti e che ha svolto con profitto il servizio presso l'Ente, un compenso incentivante così definito:
 - da 0 a 300 euro se il giudizio è sufficiente
 - da 301 a 650 euro se il giudizio è buono
 - da 651 a 1.000 euro se il giudizio è ottimo

Art. 5

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

Le vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici, anche accessori, del personale delle Pubbliche Amministrazioni non consentono la previsione di ulteriori progressioni economiche.

Art. 6

Criteri per l'attribuzione di compensi e indennità varie

Compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità

Al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, viene riconosciuta una indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi rapportata al periodo di servizio effettivo o di responsabilità dell'anno.

Per individuare, all'interno dell'intervallo di valori sopra detto, l'importo dell'indennità da erogare ai singoli dipendenti della categoria indicata, si tiene conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità
- complessità delle competenze attribuite
- specializzazione richiesta dai compiti affidati
- periodo di effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità
- responsabilità di procedimento ai sensi della L. n. 241/90

Gli importi unitari attribuiti nel 2011 non potranno essere superiori all'indennità riconosciuta nel 2010, ad invarianza di condizioni giuridiche.

Compensi per particolari profili professionali

Al personale nominato archivista informatico o addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico è attribuito un compenso per il periodo nel quale lo stesso esercita i predetti compiti attribuiti con atto formale dell'Ente.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi, rapportati alla durata ed al grado di responsabilità dell'incarico.

Il presente compenso non può essere assegnato al personale di categoria D al quale sia stata riconosciuta l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, che, quindi, assorbe la presente indennità.

Gli importi unitari attribuiti nel 2011 non potranno essere superiori all'indennità riconosciuta nel 2010, ad invarianza di condizioni giuridiche.

Indennità maneggio valori

Al personale adibito a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 1,55 per ogni giornata effettiva di lavoro svolto alla cassa ed attestato dal Responsabile di Servizio.

Indennità per prestazioni di lavoro che comportano guida di automezzi

Al personale adibito alla guida dell'autovettura camerale viene riconosciuta un'indennità mensile di € 30,00, rapportata su base giornaliera, per le giornate di effettivo esercizio di tali mansioni attestato dal Responsabile del Servizio.

Indennità per prestazioni di lavoro al centro stampa

Al personale addetto al centro stampa viene riconosciuta un'indennità mensile di € 30,00, rapportata su base giornaliera, per le giornate di effettivo esercizio di tali mansioni attestato dal Responsabile del Servizio.

L'indennità maneggio valori, l'indennità per prestazioni di lavoro che comportano guida di automezzi e l'indennità per prestazioni di lavoro al centro stampa non sono cumulabili nella stessa giornata.

Indennità per attività particolarmente disagiate

Al personale addetto alla guida di automezzi ed al reparto tipografico viene riconosciuta un'ulteriore indennità giornaliera per l'esecuzione di attività tecnico - manuali di tipo specialistico in aree particolari, di € 1,55 per ogni giornata di servizio alla guida dell'autovettura camerale e per ogni giornata di servizio al centro stampa.

Al personale che presta servizio presso l'archivio sotterraneo della sede di via Einaudi, viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 2,00 per lavori effettuati almeno mezza giornata.

Il Responsabile del Servizio attesta le giornate di lavoro effettivamente svolte in tali modalità.

Indennità di turno

Al personale che svolge il servizio in turni di lavoro è corrisposta una indennità, per i giorni di effettiva prestazione di servizio in turno, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le quote spettanti ai dipendenti a titolo di indennità di turno sono pagate nel mese successivo a quello nel quale è stato prestato il servizio collegato alla relativa indennità.

Art. 7

Progetti finalizzati

Il fondo per la realizzazione dei progetti finalizzati di cui all'art.3 del D.P.R. n.268/87 ed all'art.49 del D.P.R. n.333/90 è previsto quale componente effettiva nella determinazione delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, e trova esclusiva destinazione all'art.17, comma 2 lett. h).

Le risorse complessive destinate a finanziare i progetti finalizzati sono utilizzate:

- per una quota pari al 45% all'assunzione di personale a tempo determinato;
- per una quota pari al 55% a remunerare la partecipazione del personale di ruolo.

Le ore di lavoro svolte per la realizzazione dei progetti finalizzati sono retribuite con un importo, a carico del fondo, che comprende la retribuzione per il lavoro straordinario, oltre ad una quota aggiuntiva legata al raggiungimento degli specifici obiettivi del progetto, per un compenso orario complessivo così previsto:

- compenso per lavoro straordinario + quota aggiuntiva per le categorie A1 e B1.....€ 21,00
- compenso per lavoro straordinario + quota aggiuntiva per le categorie B3 e C1.....€ 23,00
- compenso per lavoro straordinario + quota aggiuntiva per le categorie D1 e D3.....€ 25,00

I Dirigenti dell'Ente provvedono a ripartire tra i Servizi di propria competenza le quote di partecipazione del personale di ruolo alla realizzazione dei progetti finalizzati, sulla base delle disponibilità individuali, concordando con i responsabili dei Servizi e degli Uffici l'apporto di ciascun dipendente, garantendo lo svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario e la realizzazione dei progetti finalizzati in modo equilibrato. Per particolari progetti potrà essere concordato con il Segretario Generale l'utilizzo di un maggior numero di ore di progetto finalizzato. I Dirigenti verificano la partecipazione individuale ai fini della retribuzione delle prestazioni, approvano le singole prestazioni lavorative settimanalmente svolte come identificate nei modelli compilati dai Responsabili dei Servizi e, all'ultimazione dell'attività riferita ai progetti finalizzati, valutano la realizzazione degli obiettivi sulla base del prospetto consuntivo redatto dai Responsabili dei Servizi e degli Uffici.

La partecipazione di un dipendente di ruolo alla realizzazione di un progetto finalizzato, assegnato ad Area diversa da quella di appartenenza del dipendente, comporta la deduzione delle ore lavorate dal monte ore spettante all'Area di appartenenza del dipendente medesimo.

Il personale di ruolo può partecipare alla realizzazione dei progetti finalizzati trattenendosi presso la sede camerale al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero compreso nelle fasce obbligatorie di compresenza, per un periodo minimo di 1 ora e con durate superiori per periodi multipli di 15 minuti, nonché il sabato secondo il calendario stabilito dal Dirigente.

Le ore di lavoro svolte dal personale interno per la realizzazione dei progetti finalizzati sono considerate a tutti gli effetti come attività lavorativa. La prestazione individuale di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario a qualunque titolo rese, non può, in ogni caso, superare:

- un arco massimo giornaliero, di norma, di 10 ore;
- le 48 ore per ogni periodo di 7 giorni;
- le 250 ore annuali.

CAPO III SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Art. 8

Unicità del sistema e principi ispiratori

Il sistema di valutazione permanente delle prestazioni del personale comprende le metodologie, le procedure ed i processi organizzativi utilizzati per valutare la prestazione lavorativa dei dipendenti sulla base di criteri formalizzati.

E' adottato un unico sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che viene utilizzato ai fini della:

- erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- attribuzione della progressione economica orizzontale.

Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e della distribuzione del corrispondente premio di produttività, saranno presi in considerazione i seguenti risultati, disgiunti o combinati:

- ▶ performance collettiva
- ▶ performance individuale

La valutazione della performance collettiva è collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance.

La valutazione della prestazione individuale è collegata ai fattori di giudizio che misurano l'effettivo contributo dato dal dipendente sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi di natura strategica definiti nel Piano della Performance, in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione.

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata dai Dirigenti, sentiti i Responsabili di Servizio e d'Ufficio, sulla base dei seguenti fattori di giudizio:

- ▶ capacità di assumere maggiori carichi di lavoro sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 1)
- ▶ capacità di adattare il proprio ruolo all'interno del gruppo sia nella normale operatività che per raggiungere gli obiettivi 2011 (fattore 2)
- ▶ capacità di assumere iniziative, pur nell'ambito delle direttive d'area, sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 3)

- ▶ capacità di acquisire ulteriori abilità nell'esecuzione dei lavori sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 4a)
- ▶ capacità di acquisire ulteriori conoscenze utili sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 4b)
- ▶ capacità di adeguare la prestazione lavorativa ai compiti affidati con la competenza richiesta sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 4c)
- ▶ capacità di organizzare e riorganizzare i processi di lavoro per rendere più efficace l'operatività dell'ufficio e per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 4d)
- ▶ capacità di relazionarsi con maggiore positività con gli utenti interni e/o esterni al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 5a)
- ▶ capacità di operare in gruppo con i colleghi secondo gli schemi operativi dati dai superiori sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 5b)
- ▶ capacità di assumere responsabilità specifiche di supporto ai responsabili d'ufficio e di servizio sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 5c)
- ▶ capacità di operare con autonomia ed efficacia sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi 2011 (fattore 5d)

Nella scheda di valutazione i fattori di giudizio sono differenziati in relazione alla categoria di appartenenza del dipendente:

categoria A	categoria B	categoria C	categoria D
fattore 1	fattore 1	fattore 1	fattore 1
fattore 2	fattore 2	fattore 2	fattore 2
fattore 3	fattore 3	fattore 3	fattore 3
fattore 4a	fattore 4b	fattore 4c	fattore 4d
fattore 5a	fattore 5b	fattore 5c	fattore 5d

La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente attribuendo una percentuale di merito ad ogni singolo dipendente per ognuno dei cinque fattori di giudizio individuati, secondo l'apporto al miglioramento dell'attività dell'Ente ed al raggiungimento degli obiettivi operativi.

La valutazione della performance di gruppo è effettuata applicando ad ogni dipendente la percentuale degli indicatori degli obiettivi previsti nel Piano della Performance ed assegnati all'ufficio di appartenenza.

La valutazione attribuita al dipendente sulla scheda di valutazione è fatta in termini "assoluti", valutando la prestazione del dipendente come se fosse l'unica, mentre successivamente la distribuzione della produttività è fatta in termini "relativi", cioè correlando la prestazione del dipendente in relazione alle prestazioni di tutti i dipendenti degli altri uffici (fondo A), ovvero di tutti i dipendenti dell'Area (fondo B).

La somma dei valori attribuiti ad ogni dipendente costituisce la valutazione finale.

La valutazione viene completata dal dirigente inserendo, in calce alla scheda stessa, il giudizio ai fini della selezione per le progressioni orizzontali e verticali.

In via sperimentale ciascun Dirigente può prevedere anche forme di valutazione partecipate (cd. autovalutazione), coinvolgendo i dipendenti della propria Area.

CAPO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 9 Tempi e procedure

La procedura per il riconoscimento della produttività e delle altre indennità è la seguente:

- ogni Dirigente, dopo l'approvazione del Piano della Performance da parte della Giunta, comunica ai dipendenti dell'Area gli obiettivi e le attività più rilevanti su cui si baserà la valutazione;
- nel corso dell'anno, il Dirigente che, sentiti anche i Responsabili di Servizio e di Ufficio, rileva delle lacune nella prestazione di un dipendente, lo convoca per un colloquio, al fine di consentirgli di rivedere e migliorare la propria prestazione;

- le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale sono ripartite in budget di Area, che viene assegnato ad ogni Dirigente, in relazione al numero dei dipendenti dell'Area di competenza, in proporzione alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time o tempo pieno) ed ai mesi di assunzione o cessazione;
- la valutazione individuale è effettuata da ogni Dirigente, che compila la scheda di valutazione per ogni dipendente appartenente alla propria Area, dopo la conclusione dell'anno di riferimento;
- copia della scheda di valutazione è consegnata al dipendente, che entro 7 giorni dalla comunicazione può presentare ricorso scritto al Segretario Generale, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, per la revisione del giudizio attribuitogli;
- la decisione sul ricorso è pronunciata entro i successivi 7 giorni;
- al termine, ad ogni dipendente viene assegnato il compenso, sulla base della scheda di valutazione, che sarà riportato nel prospetto riassuntivo allegato alla determinazione del Segretario Generale.

I tempi di definizione delle procedure sono di seguito indicati:

- 1) entro il mese di marzo viene calcolato, dal Servizio Risorse Umane, il valore relativo alle presenze ed alla categoria di appartenenza riguardanti l'anno precedente e, contestualmente vengono predisposte e compilate le schede relative ai singoli dipendenti;
- 2) entro lo stesso mese viene predisposto il prospetto riassuntivo che è allegato alla determinazione del Segretario Generale di attribuzione della produttività;
- 3) le quote spettanti a ciascun dipendente a titolo di produttività e di indennità sono pagate entro il mese di aprile.

Art. 10

Norma programmatica

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Ente, esclusi i Dirigenti, ed ha validità per l'anno 2011.

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

Le parti concordano di verificare l'attuazione del Contratto collettivo decentrato integrativo in un apposito incontro, da tenersi entro 6 mesi dalla definitiva sottoscrizione.

Alla scadenza il presente contratto si rinnova automaticamente fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.



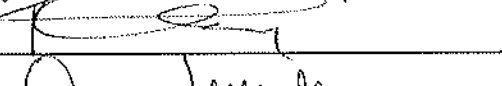

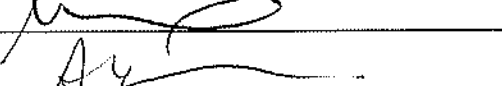
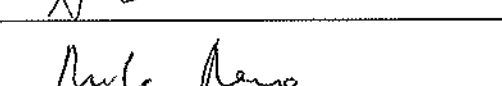
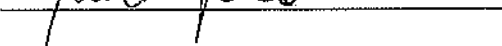
La parte pubblica si impegna a consegnare, su richiesta della parte sindacale, la documentazione necessaria al negoziato di cui sopra.

Art. 11

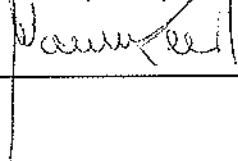
Rinvio

Per quanto non previsto si fa riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per le parti in vigore, alle norme del codice civile (libro 5° titolo II, capo 1°), alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, ove applicabili, alle leggi in materia.

Per la delegazione di parte sindacale

Per la delegazione di parte pubblica



ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2011

Per l'anno 2011 le risorse delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono determinate secondo quanto disposto:

- dagli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. biennio economico 2002-2003;
- dall'art.4 del C.C.N.L. biennio economico 2004-2005;
- dall'art.8 del C.C.N.L. biennio economico 2006-2007;
- dall'art.4 del C.C.N.L. biennio economico 2008-2009;

come indicato nel prospetto di seguito riportato:

PARTE CONSOLIDATA	
art. 31 - comma 2 - CCNL 2002/2005	
Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità così definite: - importo consolidato derivante da determinazione fondo 2010 - importo del salario di anzianità del personale cessato nel 2010 da acquisire nel fondo (art. 4 - comma 2 - CCNL biennio economico 2000/2001)	489.421,00 272,00
art. 32 - comma 2 (confermato da dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL biennio economico 2004/2005)	
Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione del comma 4 dello stesso articolo (la spesa del personale e' inferiore al 41% delle entrate correnti) = [21,77%]	17.557,00
art. 4 - comma 4 - CCNL biennio economico 2004/2005	
Incremento delle risorse di cui all'art. 32 - comma 2 - del CCNL 2002/2005 di un ulteriore 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione contenuta nel medesimo articolo (la spesa del personale e' inferiore al 41% delle entrate correnti) = [21,77%]	16.078,00
art. 32 - comma 7 (confermato da dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL biennio economico 2004/2005)	
Incremento dello 0,20% sul monte salari 2001, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione del comma 4, destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	7.023,00
art. 8 - comma 5 - CCNL biennio economico 2006/2007	
Incremento dello 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione del medesimo art. 8, comma 5 (la spesa del personale e' inferiore al 41% delle entrate correnti) = [21,77%]	22.889,00
TOTALE PARTE CONSOLIDATA	553.240,00
PARTE VARIABILE	
art. 31 - comma 3 - CCNL 2002/2005	
Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità derivanti dall'applicazione di specifiche discipline come sotto descritto:	
art. 15 - comma 1 - lettera d) - CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 4 comma 4 del CCNL 5.10.2001 (somme acquisite in applicazione della disciplina dell'art. 43 Legge 449/97: sponsorizzazioni, convenzioni per consulenze, contributi dell'utenza): 1) Quote dell'utenza per partecipazione ai corsi Mud - conto 313011 - € 9.756,67 2) Quote dell'utenza per servizio di verifica metrologica - conto 313009 - € 134.213,34 3) Contratto di sponsorizzazione Banca Pop. di Sondrio - conto 313009 - € 23.333,33 4) Quote rimborsate da Istat per rilevazione prezzi agricoli - conto 312013 - € 468,49 5) Contributo Infocamere per servizio di rilascio smart-card - conto 313009 - € 32,00 6) Rimborso per utilizzo software IC-DEIS - conto 313009 - € 218,56 7) Rimborso per progetto "Rafforzamento delle attività di vigilanza e controllo del mercato e tutela dei consumatori" - conto 312013 - € 17.078,40 Totale incassato € 185.100,79 - detratto il 20% quali spese di gestione = € 148.080,63 - percentuale considerata: 50%	74.040,00
art. 15 - comma 1 - lettera k) - CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 4 comma 3 CCNL 5.10.2001: risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale: - Concorsi a premio € 30.706,70 (già al netto di IVA 20%) percentuale considerata: 30%	9.213,00
art. 15 - comma 1 - lettera n) - Finanziamento dei progetti finalizzati	136.030,00
art. 15 - comma 2 - CCNL 1.4.1999 (integrazione delle risorse di una quota pari all'1,2% in misura annua del monte salari anno 1997 pari a € 2.460.160,64)	29.522,00
art. 15 - comma 5 - CCNL 1.4.1999 (incrementi correlati all'attivazione e/o ampliamento di servizi) 1) Unioncamere - Progetto Excelsior - totale incassato per spese personale € 1.845,00 2) Camera di Commercio di Milano - Progetto Sostes - totale incassato per spese di personale € 11.051,87 Totale incassato per spese di personale = € 12.897,00 - percentuale considerata 25% 3) attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti: 3.1) Facilitazione dell'accesso al credito mediante l'azione di sostegno ai consorzi-fido 3.2) Implementazione e consolidamento del servizio di emissione di certificati richiesti telematicamente e formazione/informazione all'utenza 3.3) Erogazione contributi previsti dai bandi camerati in sicurezza e in tempi brevi 3.4) Trasmissione telematica con il procedimento ComUnica mediante SCIA dirette al SUAP 3.5) Rafforzamento delle azioni dirette alla soluzione dei conflitti tra imprese, e tra imprese e consumatori, per contribuire alla costruzione di un mercato equilibrato, trasparente e corretto 3.6) Valorizzazione dei prodotti di qualità del territorio, in particolare il vino, assicurando la certificazione di idoneità alle D.O.C. e D.O.C.G. 3.7) Rafforzamento delle attività di vigilanza e controllo del mercato a tutela del consumatore e sicurezza del prodotto 3.8) Subentro alla Regione Lombardia nella gestione dei procedimenti formativi abilitanti nel settore del commercio, delegati con la D.G.R. 9/887 dell'1.12.2010 3.9) Gestione dei rapporti con le istituzioni pubbliche e private per meglio rappresentare e rispondere alle istanze del mondo imprenditoriale provinciale 3.10) Creazione di un sistema organico di gestione e controllo sulle società partecipate 3.11) Cura delle pubblicazioni di carattere economico-statistico 3.12) Gestione efficiente delle risorse economiche con particolare riguardo all'efficienza energetica 3.13) Mantenimento dell'investimento formativo per il personale in un quadro complessivo di contenimento dei costi 3.14) Incremento delle procedure di mediazione e conciliazione 3.15) Iniziative per l'avvio di nuove imprese (progetto START) 4) Risarcimento danni da assicurazione della retribuzione di posizione di un dipendente	3.224,00 201.500,00
TOTALE PARTE VARIABILE	453.529,00
TOTALE FONDO	1.006.769,00
Applicazione misura di contenimento della spesa prevista dall'art. 9 - comma 2/bis - Legge 122/2010 FONDO 2011	999.906,00