

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PAVIA – 2011 – 2013 E ANNUALITA' ECONOMICA 2011.

Premesso che:

- ◆ in data 22 maggio 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Pavia 2011 – 2013 e annualità economica 2011;
- ◆ il Collegio dei Revisori, in data 25 maggio 2012, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- ◆ la Giunta camerale, con deliberazione n. 70 del 25 maggio 2012, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno **1 GIU. 2012** presso la Sede della Camera di Commercio I.A.A. di Pavia – ha avuto luogo l'incontro tra:

◆ **Delegazione di parte pubblica:**

Dott.ssa Federica PASINETTI – Presidente
Segretario Generale CCIAA Pavia

Dott.ssa Maria Cinzia BARGELLI
Vice Segretario Generale CCIAA Pavia

◆ **R.S.U.:**

Dott.ssa Adriana GIACCARI

Dott.ssa Valentina BONETTI

Sig.ra Maria Assunta BEGHI

Sig. Francesco CANDITA

Sig. Maurizio VIGNATI

◆ **Organizzazioni Sindacali Territoriali:**

Dott. Antonio CASSINARI - Rap. Terr. CISL FP - PV

Sig.ra Anna Maria GALANTUCCI-Rap. Terr. CGIL FP - PV

Dott. Maurizio POGGI - Rap. Terr. UIL FPL - PV

Rag. Marco MAZZOCCHI-Rap. Terr. DICCAP (Snalcc...)-PV

Federica Pasinetti
.....
Bargelli
.....

Giacca
.....
Valentina Bonetti
.....
Maria Assunta Beghi
.....
Francesco Candita
.....
Maurizio Vignati
.....

Antonio Cassinari
.....
Anna Maria Galantucci
.....
Maurizio Poggi
.....
ASSENTE
.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** del personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Pavia 2011 – 2013 e annualità economica 2011.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PAVIA – 2011 – 2013 E ANNUALITA' ECONOMICA 2011.

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di commercio di Pavia, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
2. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
3. Il presente CCDI disciplina il periodo 01.01.2011 – 31.12.2013 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

Con la sottoscrizione del presente CCDI cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti CCDI, in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.

4. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
5. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

RF *Beghi* *VB*
P. *Gi*
Alvares *DL* *EM* *PK*



2

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme:
 - informazione preventiva e/o successiva in materia di determinazioni per l'organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (art. 5 – comma 2 – D. lgs. 165/2001)
 - consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche e di organizzazione degli uffici (art. 6 – comma 1 – D. lgs. 165/2001)
 - esame congiunto previa informazione e richiesta sindacale in tutte le materie rilevanti ai fini delle esigenze di tutela della personalità del lavoratore.

In una logica di valorizzazione della partecipazione e del confronto collaborativo, la parte pubblica si riserva di comunicare alla parte sindacale i criteri che saranno adottati per la valutazione del personale.

2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante – per le materie oggetto di contrattazione decentrata – entro 10 giorni dalla richiesta delle parti.

Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato.

Nella convocazione viene riportato l'ordine del giorno.

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

Articolo 3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di Commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

og *P. Beghi* *GB* *Alamberto* *Vh* *Mi*



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 della vigente normativa contrattuale.

In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di certezza continuità e stabilità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii.

Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate.

La parte pubblica si riserva di prendere in considerazione eventuali proposte delle OO.SS. di incremento delle risorse variabili, nel rispetto della vigente disciplina contrattuale e legislativa in materia di costituzione del Fondo.

L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità delle risorse complessive del Fondo.

3. Una quota prevalente delle risorse di cui al comma 2 è utilizzata per l'erogazione, previa valutazione, dei compensi incentivanti la produttività.
4. Il Fondo per l'anno 2011 è stato determinato applicando i criteri dettati dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 ed incrementato ai sensi delle successive disposizioni contrattuali (art. 8 del CCNL 11.04.2008 – art. 4 del CCNL 31.07.2009), tenuto conto delle prescrizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Le parti prendono atto che l'ammontare del Fondo determinato per l'anno 2011, allegato al presente CCDI ed approvato con determinazione del Vice Segretario Generale n. 144 del 19.12.2011 – è di € 353.301,82 (di cui € 265.771,70 per le risorse stabili ed € 87.530,12 per le risorse variabili).

13eghi'
Ger
And
VB



Ma

4

I compensi massimi individuali sono calcolati in base al parametro di retribuzione contrattuale per categoria e per posizione economica iniziale.

Detti compensi massimi individuali sono corrisposti – a ciascun dipendente – tenendo conto sia della percentuale di conseguimento degli obiettivi, sia della valutazione dei comportamenti organizzativi.

3. Per l'anno **2011**, le risorse previste dall'art. 17 – comma 2 - lett. h – del CCNL 01.04.1999, (ex progetti finalizzati) – utilizzabili per l'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono quantificati per la Camera di Commercio di Pavia in € 46.637,09.
4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti/cessati in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo avviene in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla percentuale del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
5. Il compenso incentivante la produttività è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.
A norma del succitato art. 71 del D.L. 112/2008, i risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare il Fondo per la contrattazione integrativa.
L'art. 17 del CCNL 14.09.2000, dispone che durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità al dipendente spetta anche il compenso per la produttività.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, il riferimento è all'art. 37 del CCNL 22.01.2004, all'art. 5 del CCNL 31.7.2009 e al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

af
P.
Sicri
Begli.
Anon.
VB
Vh
Mei



6

TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI COLLEGATI ALL'EFFETTIVO SVOLGIMENTO DI
PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art. 5

Art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 1.4.1999 – Indennità di rischio e maneggio valori

Indennità di maneggio valori

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
2. Gli importi di tale indennità sono stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa e possono variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2011, l'importo dell'indennità è pari a:

€ 1,50 - per maneggio valori di importo medio mensile, per addetto, rapportato ad anno, superiore a € 100.000,00

€ 1,00 - per maneggio valori di importo medio mensile, per addetto, rapportato ad anno, compreso tra € 100.000,00 ed € 50.001,00

€ 0,70 - per maneggio valori di importo medio mensile, per addetto, rapportato ad anno, compreso tra € 50.000,00 ed € 4.001,00.

L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Beghi VB
Greri
Alvares
VB
Mi



7

Indennità di rischio

1. Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata complessivamente € 30 mensili lordi - ex art. 41 del CCNL 22.1.2004 - che compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Le parti convengono che le attività soggette a rischio possano identificarsi con la conduzione di autoveicoli e, pertanto, riconducibili esclusivamente al personale inquadrato nel profilo professionale di "Addetto alla conduzione di autoveicoli".

Art. 6

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

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si intendono le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

2. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, 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 tale prestazione è effettuata.
3. Le parti convengono di non rilevare all'interno dell'Ente attività particolarmente disagiate.

Handwritten signatures and initials:
- *Mei* (large signature)
- *Beghi* (signature)
- *Veri* (signature)
- *Al* (signature)
- *VB* (initials)
- *VB* (initials)
- *Mei* (signature)
- *8* (number)



Art. 7

Art. 17 – comma 2 – lett. f), e art. 7 CCNL 9.5.2006 - Attività che comportano specifiche responsabilità per il personale delle categorie B e C e del personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

1. Il compenso annuo lordo non può essere superiore a € 2.500 (art. 7 del CCNL 9.5.2006).
2. Con decorrenza dal 1° gennaio 2011, le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità esclusivamente alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:
 - ◆ il personale della Cat. D – non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative – con incarico di Responsabile di Servizio/Ufficio e di procedimenti amministrativi ed esso inerenti - tenuto conto della peculiarità della posizione lavorativa, che comporta particolari responsabilità insite nel ruolo – € 1.500,00 annui lordi;
 - ◆ il personale della Cat. C – con incarico di Responsabile di Ufficio e di procedimenti amministrativi ed esso inerenti - tenuto conto della peculiarità della posizione lavorativa, che comporta particolari responsabilità insite nel ruolo – € 1.500,00 annui lordi;
 - ◆ il personale di Cat. D – non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative – con compiti di Ispettore Metrico ed il personale di Cat. C – con compiti di Assistente al Servizio, in relazione alla specificità dei compiti assegnati.

Le funzioni metriche sono, infatti, riconducibili ad un'attività atipica - nel panorama delle competenze camerali – delegata dallo Stato e richiedente l'esercizio di funzioni di polizia giudiziaria, comportanti una particolare rilevanza e complessità di compiti, competenze specialistiche, carichi di responsabilità di particolare impatto, con risvolti anche a carattere penale, in relazione alla tipologia degli strumenti e delle attività soggette ad ispezione - € 1.000,00 annui lordi.

La presente indennità, **nel caso di diverse responsabilità**, è cumulabile unicamente con uno degli altri compensi, previsti per specifiche responsabilità dai precedenti punti.

Qualora ricorrano le predette condizioni, al dipendente interessato sarà attribuita oltre al presente compenso, l'indennità di valore economico più elevato e comunque fino ad un importo massimo complessivo di € 2.500,00 annui lordi.

Handwritten signatures and initials: "mf", "p.", "Ger", "Begli", "Alawdy", "UH", "UH".



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or initials.

Unicamente per l'anno 2011:

- ◆ il personale della Cat. D non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative e della Cat. C e B - che non sia già responsabile di Servizio/Ufficio – individuato con atto formale vigente al momento della sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI – avvenuta in data 23 gennaio 2006 – ovvero con atto formale successivo alla sottoscrizione, come responsabile del procedimento ai sensi della legge n. 241/1990 e ss.mm. - € 1.000,00 annui lordi.
- 3. Dall'anno 2012, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI – avvenuta il 22 maggio 2012, le indennità per specifiche responsabilità, attribuibili al personale della Cat. D non incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative e della Cat. C - che non sia già responsabile di Servizio/Ufficio – saranno definite in concomitanza con la revisione della organizzazione degli Uffici.

In ogni caso, in tale definizione si terrà conto delle risorse disponibili e degli indirizzi normativi e interpretativi, garantendo che tali riconoscimenti siano inequivocabilmente connotati da un elevato grado di complessità amministrativa e gestionale.

- 4. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata **annualmente**, in relazione ai mesi di effettivo svolgimento degli incarichi individuati.
- 5. Ad ogni dipendente interessato non potrà essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato sarà attribuita l'indennità di valore economico più elevato, salvo quanto previsto per l'indennità collegata alle funzioni metriche.
- 6. L'importo dell'indennità – che ha natura retributiva fissa e ricorrente - è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.

A norma del succitato art. 71 del D.L. 112/2008, i risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare il Fondo per la contrattazione integrativa.

Gracie Beghi
[Handwritten signatures]



Mei

Ai sensi del D. Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

7. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati dal Segretario Generale con propria determinazione, nel rispetto dei limiti economici stabiliti dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006 e dal presente articolo, nonché nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto in sede di contrattazione decentrata.

Art. 8

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

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dalla Camera di Commercio di Pavia al fine di valorizzare le risorse umane dell'Ente, riconoscendo i percorsi di crescita professionale e di maturazione dei comportamenti organizzativi realizzati dal personale, indirizzandoli verso reali miglioramenti organizzativi.
2. Ai sensi di quanto stabilito dalla vigente disciplina contrattuale e coerentemente con le previsioni di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite **in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti**.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse destinate a tale istituto in sede di contrattazione decentrata.
4. Le parti concordano i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, con decorrenza dal 1° gennaio 2011:
 - per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, maturati presso la Camera di Commercio di Pavia;

af *Greco* *Beghi* *VB* *VB* *Nari*



11

- i dipendenti dovranno essere in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione;
 - per poter accedere alla selezione il dipendente dovrà conseguire una valutazione nella scheda dell'anno di riferimento non inferiore a 80.
A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - non potranno accedere alla selezione i dipendenti cessati nel corso dell'anno di riferimento, ovvero che in tale anno abbiano effettuato assenze dal servizio pari o superiori a sei mesi;
 - le progressioni orizzontali hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di valutazione;
 - le progressioni orizzontali potranno essere attivate – per ogni categoria - nel limite massimo del 50% del personale in possesso di tutti i requisiti previsti per la progressione dal presente articolo e dalle norme contrattuali vigenti, con arrotondamento all'unità superiore;
5. Per l'istituto della progressione economica orizzontale – secondo quanto previsto dal presente articolo – sono destinate – per l'anno 2011 – le seguenti risorse: € 2.050,00.=.
6. In relazione a quanto previsto dall'art. 9 – comma 21 – del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122, le parti prendono atto che le progressioni economiche orizzontali attribuite con decorrenza 1° gennaio 2011, producono – per il triennio 2011 – 2013 – effetti esclusivamente giuridici e che il corrispondente trattamento economico potrà essere attribuito con **decorrenza 1° gennaio 2014**.

Limitatamente al triennio 2011 – 2013, l'importo destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali confluirà nella parte variabile del Fondo.

Greco
P.
Beghi
VB
Alvares
ML

Ma

7. A norma dell'art. 19 del CCNL 22.01.2004, il personale comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni o Aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale della Camera di Commercio. A tal fine la Camera concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione tutte le informazioni utili secondo la propria disciplina.

Art. 09

Definizione del trattamento accessorio da riconoscere ai dipendenti nell'ambito della disciplina del telelavoro

1. Le parti si riservano di disciplinare gli istituti demandati alla contrattazione collettiva decentrata, qualora l'Ente stabilisse di ricorrere a tale modalità di rapporto di lavoro.

Art. 10

Definizione dei casi, condizioni e criteri e modalità per la determinazione e corresponsione ai lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo dei trattamenti accessori connessi a programmi o progetti di produttività

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 6, del CCNL 14.9.2000 il personale in servizio con rapporto di somministrazione di lavoro a termine, qualora partecipi a programmi o progetti di produttività, ha titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti.

La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

2. Le parti si riservano di disciplinare la materia, qualora l'Ente stabilisse di ricorrere a tale modalità di rapporto di lavoro.

Art. 11

Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.
2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite cadenza annuale.

[Handwritten signatures and stamps]

[Circular stamp: CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA PAVIA]

[Handwritten initials: VB, Beghi, etc.]

[Handwritten number: 13]

Art. 12

Vincoli e interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (Art. 40 – comma 3 quinquies del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

2. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (Art. 2 – comma 3 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 13

Disposizioni finali

1. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

Of *Beghi* *B*  *Greco* *Mi*
M. *Alaud* *Vh.*



ALLEGATO ALLA DETERMINAZIONE DEL VICE SEGRETARIO GENERALE N. 144 DEL 19.12.2011 -

RISORSE DECENTRATE ANNO 2011

ART. 31 - COMMA 2 - RISORSE DECENTRATE STABILI	151.529,76	UTILIZZO RISORSE PER ISTITUTI CONTRATTUALI STABILI
Art. 15 - comma 1 - CCNL 1.4.99 Lettera a) - importi dei fondi ex art. 31 comma 2 lettere b,c,d, ed e CCNL 6.7.95 previsti per l'anno 1998 (F.do partit. condiz. di disagio, pericolo e danno; F.do particolari posizioni di lavoro e responsabilità; F.do qualità prestazione individuale; F.do produttività) nonché quota parte risorse destinate nel 1998 a personale incaricato delle P.O.	113.372,15	Fondo per retribuzione di posizione e di risultato ex art. 17 lettera C CCNL 1.4.99 Posizioni organizzative Alte professionalità 48.600,00 3.394,89
Lettera b) - risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL 6.7.95 e art. 3 del CCNL b.e., nel rispetto delle disponibilità di bilancio	15.607,93	Fondo per progressioni economiche ex art. 17 comma 2 lettera b CCNL 1.4.99 144.779,18
Lettera c) - eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 98 secondo la disciplina dell'art. 32 CCNL e art. 3 b.e.	0,00	
Lettera f) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2 comma 3 D.Lgs. 29/93	0,00	Finanziamento indennità di comparto art. 33 CCNL 22.1.04 31.346,94
Lettera g) - risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del Led al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16.7.96	12.341,25	Finanziamento Indennità di rischio agenti tecnici e indennità di maneggio valori - art. 17 - lettera d) - CCNL 1.4.1999 850,00
Lettera h) - risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL 6.7.95 al personale di 8° q.f. con incarico	0,00	Maneggio valori Indennità di rischio 600,00 250,00
Lettera i) - applicabile solo alle Regioni	0,00	
Lettera j) - 0,52% del monte salari 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza	7.753,54	
Lettera l) - somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto (ispettore metrico)	2.454,89	
Art. 15 - comma 5 - CCNL 1.4.99 effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche non vi sono incrementi in quanto effettuate assunzioni a copertura di posti resisi vacanti negli anni	8.818,74	
Art. 14 - comma 4 - CCNL 1.4.99 riduzione stabile del 3% dell'accantonamento per lavoro straordinario al 31.12.99	1.405,58	
Art. 4 CCNL 5.10.2001- Comma 1 - 1,1% monte salari 1999 esclusa dirigenza Comma 2 - Ria e assegno ad personam personale cessato dal 1.1.2000	16.944,52 47.180,74	225.879,34
Art. 4 - comma 4 - CCNL 9.5.2006- 0,5% monte salari 2003 esclusa la dirigenza	7.971,98	7.971,98
Art. 8 - comma 5 - CCNL 11.4.2008 (primo capoverso) 0,6% monte salari 2005 esclusa la dirigenza	9.514,12	9.514,12

Beghi
Mici V.K.



Monte Salari 2005 Tabella 12 conto annuale esclusa dirigenza e arretrati anni precedenti Tabella 13 conto annuale esclusa dirigenza e arretrati anni precedenti Totale monte salari 2005	1.371.603,00 214.083,00 1.585.686,00							
Art. 32 - comma 1 0,62% del monte salari 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza	10.524,15	10.524,15						
Art. 32 - comma 4 0,50% del monte salari 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza	8.487,22	8.487,22					TOTALE UTILIZZO OBBLIGATORIO	228.971,01
Art. 32 - comma 7 0,20% del monte salari 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza finanziamento disciplina art. 10 - alte professionalità	3.394,89	3.394,89					DIFFERENZA DA UTILIZZARE	36.800,69
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		265.771,70					A PAREGGIO	265.771,70
Art. 31 comma 3 - RISORSE DECENTRATE VARIABILI								
Art. 15 - comma 1 - CCNL 1.4.99 Lettera d) - Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/97	0,00	0,00						
Lettera e) - Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 comma 57 e seguenti Legge 662/96 e successive integrazioni - Abrogata dall'art. 73 comma 2 lettera C della Legge 133/08	0,00	0,00						
Lettera k) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (es. censimenti)	0,00	0,00						
Lettera m) - Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 - Risparmio accertato a consuntivo 2010	7.000,55	7.000,55						
Lettera n) - Per le Camere di Commercio in condizioni di equilibrio finanziario un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.97, ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 6.7.95 - Progetti finalizzati	46.637,09	46.637,09						
Art. 15 - comma 2 - CCNL 1.4.99 1,2% monte salari 1997 esclusa la dirigenza	17.892,78	17.892,78						
Art. 15 - comma 5 - CCNL 1.4.99 effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e da nuove attività	0,00	0,00						
Art. 4 CCNL 5.10.2001 Comma 3 - recupero CI - No CCIAA Comma 4 - sponsorizzazioni	0,00	0,00						
Art. 54 - CCNL 14.9.2000 - No CCIAA Art. 32 - comma 6 - CCNL 2004 - No CCIAA	0,00	0,00						
Art. 8 - comma 5 - CCNL 11.4.2008 - lettera a) - SOLO PER ANNO 2008 0,3% monte salari 2005 esclusa la quota della dirigenza - rapporto tra costo del personale ed entrate correnti 2007 pari a 26,25%	0,00	0,00						

Glenc



	2020	6000	0,00			
Art. 4 - comma 6 - CCNL 31.7.09 - lettera b) - SOLO PER ANNO 2009 1,5% monte salari 2007 esclusa la quota della dirigenza - rapporto tra indici pari a 7,79% e indice di equilibrio economico finanziari non superiore a 34 = indice PV = 30,09						
Art. 2 - comma 32 - Legge 22.12.2008 n. 203 - SOLO PER ANNO 2009						
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		71.530,42				
TOTALE RISORSE DECENTRATE		337.302,12				
RISORSE NON UTILIZZATE NEL 2010 - ART. 17 COMMA 5 - CCNL 1.4.1999		15.999,70				
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2011		353.301,82				
DIFFERENZA DELLE RISORSE STABILI DA UTILIZZARE NEL 2011		36.800,69				
RISORSE VARIABILI ANNO 2011		87.530,12				
TOTALE RISORSE PER CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2011		124.330,81				








 Beghi






TABELLA B – ANNO 2011

PRODUTTIVITA' – ANNO 2011 – Art. 17 comma 2 – lette. A)

Importo Destinato € 107.330,81

Cat.	Tabellare CCNL 31.07.2009	Quota Individuale Massima Teorica
A	16.314,57	1.557,65
B1	17.244,71	1.646,44
B3	18.229,92	1.740,52
C1	19.454,15	1.857,35
D1	21.166,71	2.020,90
D3	24.338,14	2.323,71



Ag.
P. Grani
Beghi
Meig