

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DELLA CCIAA DI GENOVA DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE – ANNO 2011.

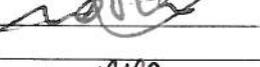
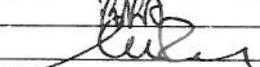
Il giorno 5 giugno 2012, alle ore 12.00, presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, a seguito di regolare convocazione, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 1°.4.1999.

Sono presenti i Signori:

Delegazione di parte pubblica della Camera di Commercio:

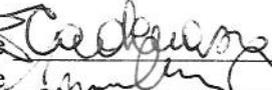
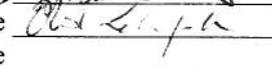
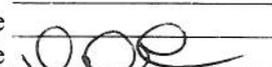
(Del. G.C. n. 17 del 17 gennaio 2008 e n. 9 del 9 gennaio 2012)

Membri effettivi trattante

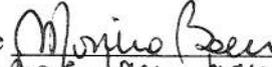
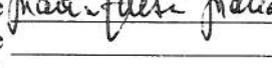
Dr. Maurizio CAVIGLIA	(Presidente)	Presente		Assente
Dr. Franco AGOSTINI	(Membro)	Presente		Assente
Dr. Paolo ILLIANO	(Membro)	Presente	_____	Assente
Prof. Roberto RAFFAELE ADDAMO	(Membro)	Presente		Assente
Dr. Marco RAZETO	(Membro)	Presente		Assente

Delegazione sindacale:

RSU

Dr.ssa Erminia CADENASSO	Presente		Assente
Dr. Emilio CLEMENTE	Presente		Assente
Rag. Adalgisa DI CAPITA	Presente		Assente
Rag. Cristina ERCULEI	Presente	_____	Assente
Sig. Marco MAROZZO	Presente	_____	Assente
Dr.ssa Claudia OLCESE	Presente		Assente

Rappresentanti OO.SS. territoriali

B. BERO MARINA CGIL FP	Presente		Assente
MARRAS MARIA TERESA CISL FP	Presente		Assente
.....	Presente	_____	Assente
.....	Presente	_____	Assente
.....	Presente	_____	Assente

Al termine della riunione, preso atto del favorevole parere espresso dalla Giunta Camerale con provvedimento in data 4 giugno 2012 relativamente alla definitiva sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferita all'esercizio 2011, sottoscritta dalle parti medesime in data 4 giugno 2012, visti il D.Lgs. 30.03.01 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto "Regioni – Autonomie Locali", le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nel testo riportato in allegato.

Inizio riunione ore: 12 00

Fine riunione ore: 13 00

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI GENOVA – ANNO 2011.

Il presente accordo collettivo decentrato integrativo disciplina, per l'esercizio 2011, ove non diversamente indicato, l'applicazione nei confronti del personale dipendente dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, delle materie di cui all'art. 4, comma 2, lettere a), b), limitatamente ai criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1° aprile 1999 e c) dello stesso CCNL 1° aprile 1999 in termini di definizione dei criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 17 dello stesso CCNL e degli artt. 31 e successivi del CCNL 22 gennaio 2004, nonché dell'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006.

In considerazione delle materie oggetto del presente contratto, esso ha efficacia annuale ai sensi dell'art.5, 1° comma, ultima frase, del predetto CCNL 1.4.99 e successive modificazioni, salvo che per le materie per cui siano eventualmente indicate diverse scadenze temporali.

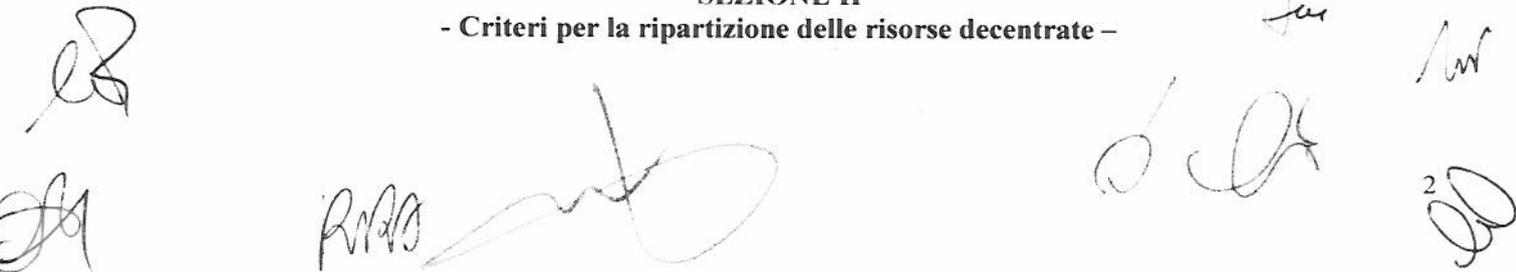
Le parti si danno reciproco atto che le restanti materie costituenti materia di contrattazione decentrata potranno fare oggetto di successivo accordo decentrato integrativo, secondo i tempi e le procedure previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

**SEZIONE I
- Risorse decentrate -**

Le parti si danno atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 352 del 5 dicembre 2011, in applicazione dell'art. 9 comma 2bis del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito con Legge n. 30 luglio 2010 n. 122 l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art.31 del CCNL 22 gennaio 2004 e all'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 nella misura di € 1.235.488,38 e che, in applicazione del comma 4 dello stesso articolo 9, detto importo è stato ridotto nella misura di € 54.573,17 con provvedimento del Segretario Generale n. 297/A del 28 dicembre 2011, risultando disponibile per le finalità contrattuali l'importo residuo complessivo di € 1.180.915,21.

Sulla scorta dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti le parti si danno inoltre reciproco atto dell'avvenuta integrazione da parte dell'Ente Camerale del predetto fondo, per l'esercizio 2010, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999 in misura pari all'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti, corrispondente a €. 40.163,21, misura inclusa nell'importo complessivo di cui al primo comma e, in tale ambito, nelle risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004.

**SEZIONE II
- Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate -**



Le parti prendono atto che, visti il CCNL 1.4.99 ed il CCNRSCP 31.3.99, dall'importo di cui alla Sezione I è confermata, per l'applicazione dell'art.12 – 4° comma CCNRSCP e dell'art. 19 – 1° comma – CCNL cit., in armonia con l'applicazione di tali norme all'epoca formalizzata, la detrazione delle risorse necessarie al finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate, stimate ad oggi in € 19.511,78.

La somma di cui al precedente comma 1 viene detratta dalle risorse di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004.

Le parti prendono atto, altresì, che in applicazione dell'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004, dall'importo di cui alla Sezione I ha avuto luogo, per l'anno 2011, il prelievo delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, pari a € 58.108,28. Tale somma viene detratta dalle risorse di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004.

Per l'esercizio 2011 la destinazione della parte restante del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.15 CCNL 1°4.1999, stimata in € 1.103.295,15 sarà così definita:

Impieghi a carattere stabile
(con utilizzo delle risorse stabili in parte qua)

1. Fondo determinato per la corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato ai sensi art. 17 commi 2 lett. c) e 3 CCNL 1.4.99 come integrato dagli artt. 10 e 32, comma 7, del CCNL 22.01.04: € 204.214,54

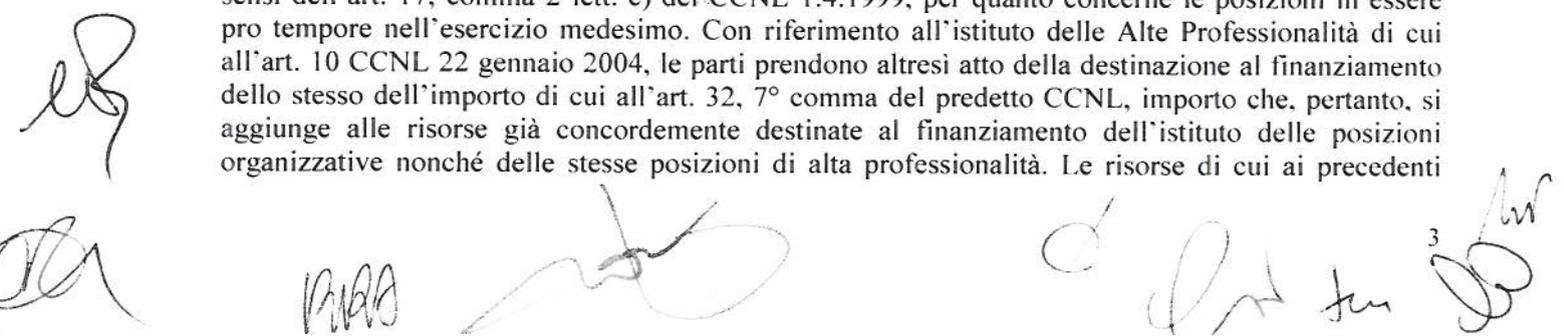
Il fondo comporta l'impiego delle somme per la corresponsione dell'indennità di posizione per l'anno 2011 a decorrere dalla data dalle determinazioni attributive o modificative dei relativi incarichi se assunte in corso d'anno nonché per la corresponsione delle indennità di risultato nella misura massima teorica del 25% della retribuzione di posizione attribuita nel caso di incarichi di posizione organizzativa e del 30% della retribuzione di posizione relativa all'esistente incarico di alta professionalità (Art. 10 CCNL 22.1.04)

2. Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: € 292.630,26

Il fondo comporta l'impiego delle somme utilizzate per il finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo in essere nell'esercizio 2011

Le parti si danno reciproco atto che gli importi riportati in applicazione dei precedenti punti 1 e 2, vengono esattamente definiti sulla base dei dati al 31 dicembre 2011 (per le quantità di cui al punto 1, ante applicazione dell'art. 71, 1° comma del D.L. 25.6.08 n. 112 convertito con Legge n. 133/08), fermo restando che:

- Le risorse assegnate al fondo di cui al punto 1) destinate al finanziamento dell'istituto delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità non vengono comunque ridotte rispetto a quanto previsto negli esercizi precedenti e derivante dagli atti assunti anche nell'arco dell'esercizio interessato ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999, per quanto concerne le posizioni in essere pro tempore nell'esercizio medesimo. Con riferimento all'istituto delle Alte Professionalità di cui all'art. 10 CCNL 22 gennaio 2004, le parti prendono altresì atto della destinazione al finanziamento dello stesso dell'importo di cui all'art. 32, 7° comma del predetto CCNL, importo che, pertanto, si aggiunge alle risorse già concordemente destinate al finanziamento dell'istituto delle posizioni organizzative nonché delle stesse posizioni di alta professionalità. Le risorse di cui ai precedenti

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there are smaller initials, including 'PMAA'. In the center, there is another large signature. To the right, there are more initials and a signature, with a small number '3' written above one of the signatures.

periodi non verranno ridotte rispetto a quanto determinato dall'applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL 1.4.99, ivi inclusa l'indennità di risultato nella misura massima contrattualmente prevista.

- Con riferimento alle risorse di cui al punto 2) Le parti concordano, altresì, che l'importo del fondo ivi costituito non possa comunque essere ridotto rispetto alla sommatoria del valore economico annuo previsto per il 2011 delle posizioni economiche di sviluppo esistenti nell'esercizio considerato, fatto salvo, in ogni caso, il rispetto delle disposizioni dell'art. 34, quarto comma del CCNL 22.1.04.

In ordine all'utilizzo di fondi si fa riferimento alla successiva Sezione V.

Impieghi a carattere variabile

(con utilizzo delle risorse variabili e delle risorse stabili non impiegate ai sensi dei precedenti punti 1 e 2)

3. Risorse dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale attraverso l'attribuzione a singoli dipendenti di premi disciplinati dalla contrattazione integrativa nell'ambito delle previsioni dell'art.17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999:

€ 1600,00

€ 1600,00

Per la corresponsione del compenso motivato per l'impegno e la produttività di cui alla Sezione IV, da terzultimo a ultimo comma, alle condizioni ivi precisate.

4. Risorse per la corresponsione delle indennità e dei compensi di cui alla lettera f) dell'art. 17 comma 2 del CCNL 1° aprile 1999, secondo la disciplina del CCNL di comparto, delle norme in esso richiamate, ove operanti, nonché della successiva sezione IV, commi da 1 a 7 e da 8 a 9:

€ 25.559,98

€ 19.559,98

Per la corresponsione dell'indennità rivolta a compensare specifiche responsabilità affidate a personale della categoria "D" non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 15 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.99 e della successiva sezione IV commi da 1 a 6. Gli importi effettivamente corrisposti verranno stabiliti con atto del Segretario Generale ai sensi della predetta sezione IV

€ 6.000,00

Per compensare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità da parte del personale della categoria "C" ai sensi dell'art. 15 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.99 e della successiva sezione IV, commi 8 e 9, al ricorrere della fattispecie ivi prevista.

5. Risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003: Importi erogati con riferimento alle attività svolte nell'intero esercizio 2011, pari a complessivi:

€ 890,00

6. Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, secondo la disciplina precisata dalla successiva sezione III (incentivazione della produttività collettiva): € 210.581,34. L'ammontare dei compensi di cui al presente punto deve intendersi integrato e

incrementato dell'importo definito a seguito dell'applicazione della successiva sezione IIIbis, nell'ambito delle risorse definite al successivo punto 7, per la parte destinata ad analoghe finalità.

7. Risorse destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi nonché la performance individuale del personale attraverso l'applicazione di fasce di merito secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e dalla successiva sezione III, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge: Importo residuale rispetto all'applicazione dei precedenti punti nonché della successiva sezione V, comma 3, secondo quanto ivi specificato.

SEZIONE III

- Incentivazione della produttività collettiva secondo la disciplina di cui all'art. 4, comma 2, lettera B CCNL 1.4.1999-

La parti prendono atto che per l'esercizio 2011, conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati, l'incentivazione della produttività collettiva fa riferimento ai progetti approvati con provvedimento del Segretario Generale n. 427/A del 30 dicembre 2010.

Il compenso per l'incentivazione della produttività collettiva viene determinato in armonia con le previsioni dell'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1° aprile 1999, per singoli progetti o più progetti congiuntamente interessati. In caso di incentivazione separata per singoli progetti la contrattazione decentrata disciplina la ripartizione tra di essi della quota di fondi destinata all'incentivazione della produttività collettiva.

In particolare, per l'esercizio 2011, l'incentivazione è effettuata sulla base di un unico fondo, con l'utilizzo del complessivo fondo risultante di cui alla precedente Sezione II, punto 6), salva la disciplina della successiva sezione IIIbis

Il compenso dei singoli partecipanti è così determinato:

$$\text{COMPENSO} = \text{CI} \times \frac{\text{Fondo destinato al progetto o ai progetti} \times \text{CR}}{\text{Somatoria dei CI individuali dei partecipanti}}$$

In cui CI indica il coefficiente individuale e CR il coefficiente di raggiungimento complessivo degli obiettivi del progetto.

Il coefficiente individuale è a sua volta così calcolato:

$$\text{CI} = \text{Cp} \times \text{Cq} \times \text{Cc} \times \text{PT}$$

Splicazione dei coefficienti:

Cp = Coefficiente filtro di presenza: misura l'intensità della prestazione lavorativa in termini di presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto.

Cp è così definito:

$$\text{Cp} = \frac{\text{Giornate di presenza effettiva}}{\text{Giornate di presenza teoriche}}$$



Le giornate di presenza teorica sono pari alle giornate lavorative dell'anno ridotte del numero di giorni di ferie contrattualmente spettanti.

Dai giorni di presenza effettiva vengono escluse le assenze a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti:

- Assenze per infortuni dovuti a riconosciute cause di servizio
- Assenze per le gravi patologie di cui all'art.21 comma 7 bis del CCNL 6.7.95, introdotto dall'art.10 del CCNLS 14.9.2000, relativamente alle fattispecie ivi richiamate.
- Permessi ex art. 19 comma 2 del CCNL 6.7.95 relativamente ai soli dipendenti con percentuale di invalidità non inferiore al 70%
- Ricuperi
- Ferie
- Missioni
- Fuori sede per servizio
- Assenze obbligatorie per maternità
- Permessi per donazione sangue
- Permessi art.33 Legge 5.2.92 n. 104
- Assemblee retribuite
- Permessi retribuiti per funzioni pubbliche elettive
- Permessi sindacali retribuiti goduti nei limiti e secondo la disciplina in vigore
- Permessi per funzioni elettorali di presidente, segretario, scrutatore di seggio e rappresentante di lista.

Le giornate di godimento dei recuperi pomeridiani compensativi finalizzati al godimento di orario unico, di cui all'OdS 10/99, sono giornate di presenza effettiva ed intera.

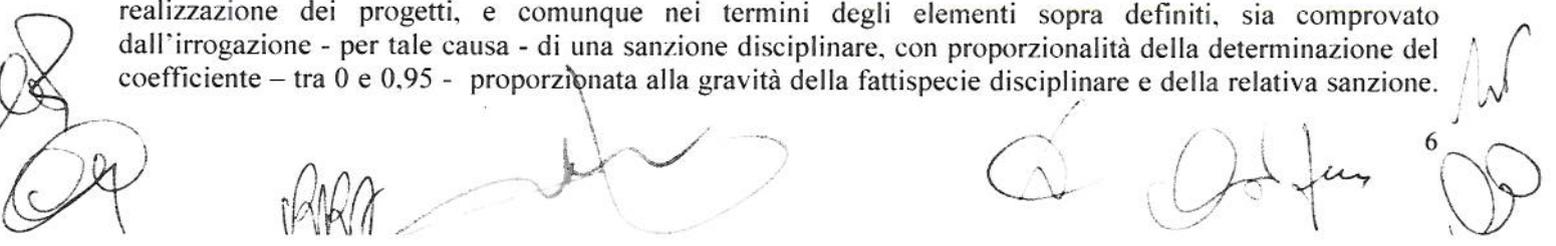
La quantificazione del coefficiente C_p avviene per tutto il personale con l'applicazione dell'identico divisore (numero di giornate teoriche standard). Le giornate teoriche standard sono pari ai giorni lavorativi dell'anno meno i 31 giorni di ferie ordinariamente spettanti per il solo anno 2011 in ragione della speciale disciplina di cui alla Legge 21.4.2011 n. 47; pertanto il personale di cui all'art. 18, terzo comma, del CCNL 6.7.95, avente diritto a soli 30 (29) giorni di ferie, nei cui confronti sussiste un numero di giornate lavorative teoriche superiore di due unità rispetto al restante personale, vedrà calcolati i giorni di presenza effettiva nel limite massimo di tale divisore.

C_q = Coefficiente di qualità: esprime la valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale ed è variabile da zero a 1,35. secondo il sistema di valutazione applicato dall'Ente Camerale.

In proposito le parti prendono atto che la valutazione viene espressa dal Segretario Generale su proposta del Dirigente responsabile del singolo progetto sulla base dei seguenti elementi:

- Qualità del lavoro svolto
- Quantità del lavoro svolto
- Capacità di adattamento e disponibilità al cambiamento
- Spirito di collaborazione all'interno
- Spirito di collaborazione all'esterno dell'azienda
- Capacità di lavorare in gruppo
- Spirito di iniziativa/autonomia
- Comportamento organizzativo

Le parti prendono atto, altresì, che il coefficiente non potrà essere inferiore a 0,95 a meno che il livello non soddisfacente dell'impegno e della prestazione del dipendente, in termini di produttività e contributo alla realizzazione dei progetti, e comunque nei termini degli elementi sopra definiti, sia comprovato dall'irrogazione - per tale causa - di una sanzione disciplinare, con proporzionalità della determinazione del coefficiente - tra 0 e 0,95 - proporzionata alla gravità della fattispecie disciplinare e della relativa sanzione.



Tale minor coefficiente, inciderà, ove possibile, sul compenso relativo al periodo di svolgimento del progetto e, in subordine, sulla misura del primo compenso per la produttività collettiva successivo all'irrogazione della sanzione.

A decorrere dal giorno successivo alla presigla del presente CCDI il coefficiente attribuito è comunicato a ciascun singolo interessato di norma a mezzo raccomandata a mano, anteriormente alla determinazione finale del compenso. Il dipendente può chiedere, in forma scritta e nel termine perentorio di 3 giorni, che la procedura sia sospesa e la valutazione ricevuta sia sottoposta a riesame. Il Segretario Generale, sentito il Comitato di Direzione, conferma o modifica la valutazione nei successivi 3 giorni.

Cc = Coefficiente categoria: adegua l'incentivo alla diversa retribuzione tabellare di base delle categorie secondo la seguente scala parametrica:

Cat. A	0,666906
Cat. B (tab. B1)	0,703746
Cat. B (tab. B3)	0,743829
Cat. C	0,787918
Cat. D (tab. D1)	0,864595
Cat. D (tab. D3)	1

Nell'ipotesi di passaggi verticali, o di passaggi di profilo comportanti l'attribuzione di diverso trattamento tabellare di base, intervenuti nel corso dell'esercizio, verrà applicata la media ponderata dei coefficienti di categoria sulla base della durata dei rispettivi periodi.

PT = Coefficiente di adeguamento alla quota di part time, pari a 1 nel caso di dipendente a tempo pieno, in caso contrario pari alla percentuale di orario prestata. In caso di passaggio da o al part time in corso d'esercizio, o in caso di variazione della percentuale, PT è pari alla media ponderata delle quote di orario nei diversi periodi dell'anno.

CR = Coefficiente di risultato. Valuta la qualità e il grado di raggiungimento a livello degli obiettivi programmati per l'esercizio di riferimento, ed è disciplinato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente. In caso di attribuzione di coefficiente inferiore a 1 si applica l'art.17, 5° comma del CCNL 1.4.99.

SEZIONE IIIbis

- Incentivazione della performance individuale e collettiva secondo la disciplina di cui all'art. 4, comma 2, lettera B, CCNL 1.4.1999 e il D.Lgs. n. 150/2009, attraverso l'attribuzione del personale a fasce differenziate di merito -

Le parti, condivisa l'opportunità di implementare in sede di contrattazione collettiva, per quanto conforme al quadro normativo pro tempore vigente, l'orientamento alla concreta introduzione di nuove logiche valutative ed incentivanti, concordano di sviluppare, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti della valutazione propri dell'esercizio 2011, la modalità di incentivazione della produttività collettiva per fasce di merito, costituente distinto modulo addizionale rispetto a quanto disciplinato nella precedente Sezione III ed introdotta in occasione dei precedenti contratti collettivi integrativi riferiti agli esercizi 2009 e 2010.

Le parti concordano che a tale iniziativa siano dedicate le risorse di cui alla precedente Sezione II, punto 7, cui si aggiungeranno le eventuali risorse di cui alla successiva Sezione V comma 3.

Le parti prendono atto che ai fini dell'incentivazione della produttività individuale e collettiva i punteggi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente determineranno, secondo la procedura in tale sistema formalizzata, l'inserimento nelle fasce sotto indicate di un numero di dipendenti

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'RRA' in the center, and several other signatures on the right.

coerente con i limiti percentuali sotto indicati. Prendono atto altresì che il collocamento dei dipendenti nelle fasce prescindere dalla qualifica di inquadramento:

Fasce	% dipendenti
Fascia A	inferiore al 30,00%
Fascia B	inferiore al 75,00%
Fascia C	superiore all'1,00 %
Fascia D	eventuale – senza limiti percentuali

Il dimensionamento della quota di fondo attribuita a ciascuna fascia nell'ambito dell'importo di cui alla precedente Sezione II, comma 6, verrà compiuto, sulla base del numero dei dipendenti effettivamente collocati in ciascuna fascia, attraverso le operazioni di seguito indicate:

- 1) Moltiplicazione del numero di addetti collocati in fascia A per il coefficiente 1,50
- 2) Moltiplicazione del numero di addetti collocati in fascia B per il coefficiente 0,75
- 3) Ripartizione del 99% del fondo di cui al precedente comma 2, tra le fasce A e B in proporzione equivalente al risultato delle predette moltiplicazioni
- 4) Attribuzione alla fascia C di un fondo non superiore all'1% delle risorse – indipendentemente dal numero degli addetti – e comunque corrispondente a un coefficiente inferiore a 0,75
- 5) Nella sola ipotesi in cui il fondo così assegnato alla fascia C, in rapporto agli addetti in essa inseriti, corrispondesse a un coefficiente non inferiore a 0,75, scorporo della quota del fondo di fascia eccedente, o della maggior quota definita con atto gestionale del Segretario Generale, in favore del fondo riservato alla fascia B.

Le parti prendono altresì atto che al personale eventualmente inserito nella fascia D non spetterà il compenso di cui alla presente sezione.

La definizione dell'incentivo individuale avverrà attraverso la ripartizione di ciascun fondo di fascia con le modalità e l'impiego dei coefficienti in uso per la ripartizione del compenso di cui alla precedente Sezione III, sostituendo al coefficiente Cq un coefficiente di prestazione incrementale (Cpi), come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, attribuito dal Segretario Generale su proposta dei dirigenti di area e variabile da 1,00 a 1,50.

Il compenso dei singoli partecipanti è pertanto così determinato:

$$\text{COMPENSO} = \text{CI} \times \frac{\text{Fondo di fascia}}{\text{Somatoria dei CI individuali dei partecipanti}}$$

In cui CI indica il coefficiente individuale a sua volta così calcolato:

$$\text{CI} = \text{Cp} \times \text{Cpi} \times \text{Cc} \times \text{PT} \times \text{CR}$$

Le parti condividono l'avviso che i criteri di valutazione adottati dall'Ente in sede di definizione del coefficiente Cpi e del coefficiente "Cq", di cui alla precedente Sezione III, pur insistendo sulle stesse tematiche valutative, si differenziano sotto il profilo della valutazione di esse in termini di variazione anziché statici. Riconoscono pertanto la possibilità che le valutazioni adottate in sede di applicazione della disciplina della precedente Sezione III e della presente Sezione possano differire.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

SEZIONE IV

- Indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera F del CCNL 1.4.1999 nonché compenso integrativo dell'emolumento ex lettera A dell'identico comma -

E' riconosciuta, al personale della categoria "D" cui siano affidate specifiche responsabilità e che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ex artt. da 8 a 11 del CCNRSCP 31.3.1999, l'indennità di cui all'art.17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.99 e all'art. 7 comma 1 del CCNL 9 maggio 2006, secondo le previsioni dei successivi commi.

Le parti prendono atto che al fine dell'applicazione di tale istituto le singole posizioni di responsabilità vengono classificate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente Camerale e, pertanto ad opera del Segretario Generale, sentiti i dirigenti responsabili dei settori di appartenenza, con la metodologia di cui al provvedimento della Giunta Camerale n. 303 del 27 giugno 1997.

Sulla base delle fasce di punteggio così determinati il compenso annuo sarà come segue definito:

500 punti o più	€. 2500,00
Da 400 a 499 punti:	€. 2000,00
Da 300 a 399 punti:	€. 1500,00
Da 200 a 299 punti:	€. 1000,00

Non si dà luogo all'attribuzione dell'indennità nell'ipotesi di punteggio inferiore a 200 punti.

Nel caso di attribuzione, cessazione o mutamento di incarico in corso d'anno il compenso viene erogato in proporzione. Analoga proporzione è adottata nel caso in cui in corso d'anno il dipendente incaricato di posizione di responsabilità assuma incarico di posizione organizzativa ovvero, cessando da quest'ultima, ritorni a funzioni della categoria "D" implicanti comunque posizione di responsabilità.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso è altresì proporzionato alla quota percentuale di orario.

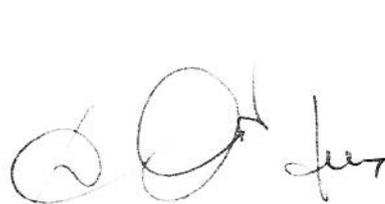
Il compenso di cui ai commi da 1 a 6 della presente sezione cessa qualora il dipendente interessato venga trasferito a diversa struttura non acquisendo analogo contestuale incarico ovvero transiti a incarico non compatibile con l'istituto sopra definito.

A decorrere dal 1.1.2011 al personale della categoria "C" che, in esito ad accertato, formale, atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, viene riconosciuto ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, un compenso nella misura fissa di € 1000,00.

Nel caso di cessazione dell'incarico o attribuzione ad altre funzioni o strutture o immissione in diversa categoria in corso d'anno il compenso di cui al precedente comma viene riconosciuto in proporzione. Si applicano, altresì, le disposizioni del comma 6.

Per l'esercizio 2011 potrà essere attribuito, con motivata determinazione del Segretario Generale, sentiti i dirigenti competenti per area, un compenso specifico, integrativo dell'indennità incentivante di cui alla precedente Sezione, motivato sulla base dell'impegno espresso in termini di produttività individuale e collettiva e di inserimento nelle funzioni e nel sistema organizzativo dell'Ente, nell'ambito degli elementi di valutazione di seguito riportati:

- α Relazioni interne
- β Relazioni esterne
- χ Tipo di responsabilità
- δ Professionalità acquisita



L'importo del compenso di cui al precedente comma, comunque non inferiore a € 400,00, è graduato variando in misura di multipli di 200 Euro, sino al valore massimo potenziale di € 1000,00

Nell'ambito della categoria "D" il compenso di cui trattasi non potrà essere cumulato con i compensi di cui agli artt. 8,9 e 10 del CCNL 31.3.99, 10 del CCNL 22.1.2004 e 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.99.

SEZIONE V
- Norme sull'utilizzo di fondi -

L'erogazione delle indennità a valere sul fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avviene a far data dalle determinazioni attributive dei relativi incarichi e comunque in proporzione alla durata della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito della valutazione annuale. L'indennità di £. 1.500.000 di cui all'art.37, quarto comma, del CCNL 6.7.95 è comunque riassorbita nell'indennità di posizione attribuita ai dipendenti che ne beneficiavano.

Relativamente al compenso di cui alla Sezione III le parti condividono la valutazione che sia discrezionale facoltà dell'Amministrazione non prima del mese di ottobre di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto su tale compenso nel corso dell'esercizio cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo al puntuale andamento dei progetti, degli indicatori e degli elementi di valutazione e alle risultanze provvisorie incidenti sulla determinazione dei coefficienti di cui alla predetta Sezione, nel rispetto della periodicità dei processi di valutazione e delle previsioni e procedure di cui alla vigente disciplina.

Allo scopo di garantire l'utilizzo delle risorse decentrate per le finalità incentivanti dell'esercizio, le risorse che, a seguito dell'avvenuta adozione dei relativi atti, risultino non impiegate né in corso di utilizzazione per le destinazioni di cui alla precedente sezione II, punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6, per la parte non costituente risparmio ai sensi dell'art. 71, 1° comma, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008 n. 133, confluiscono nel fondo di cui al successivo punto 7, se non ancora erogato per l'impiego ivi richiamato e disciplinato nella precedente Sezione IIIbis. In caso contrario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Le parti possono disciplinare in sede contrattuale l'utilizzo di eventuali economie di rilevante entità che risultino nella disponibilità delle parti ai sensi di Legge.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.