

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DELLA CCIAA DI GENOVA DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE – ANNO 2010.**

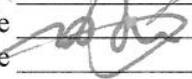
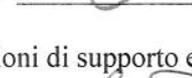
Il giorno 21 dicembre 2010, alle ore 11.00, presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, a seguito di regolare convocazione, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 1° 4.1999.

Sono presenti i Signori:

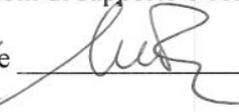
**Delegazione di parte pubblica della Camera di Commercio:**

(Del. G.C. n. 17 del 17 gennaio 2008)

**Membri effettivi trattante**

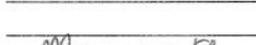
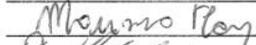
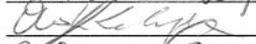
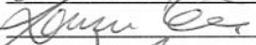
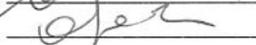
Dr. Maurizio CAVIGLIA	(Presidente)	Presente		Assente
Dr. Franco AGOSTINI	(Membro)	Presente		Assente
Dr. Paolo ILLIANO	(Membro)	Presente		Assente

Membri aggiunti, assistenti la Delegazione di parte pubblica, con funzioni di supporto e consulenza:

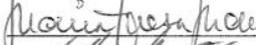
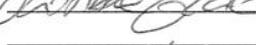
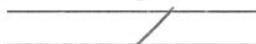
Dr. Marco RAZETO	Presente		Assente
------------------	----------	-------------------------------------------------------------------------------------	---------

**Delegazione sindacale:**

**RSU**

Dr.ssa Erminia CADENASSO	Presente		Assente
Sig. Emilio CLEMENTE	Presente		Assente
Dr. Maurizio FLORIS	Presente		Assente
Rag. Adalgisa DI CAPITA	Presente		Assente
Rag. Ezio LOMBARDINI	Presente		Assente
Dr.ssa Adele SOLARI	Presente		Assente

**Rappresentanti OO.SS. territoriali**

CISL F.A. MARRAS MARIA IERESA	Presente		Assente
UIL F.P.L. ANDO RAGGI	Presente		Assente
UIL F.P.L. CRISTINA ETCALEI	Presente		Assente
.....	Presente		Assente
.....	Presente		Assente

Al termine della riunione, preso atto del favorevole parere espresso dalla Giunta Camerale con provvedimento in data 20 dicembre 2010 relativamente alla definitiva sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferita all'esercizio 2010, sottoscritta dalle parti medesime in data 17 dicembre 2010, 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: 11'00

Fine riunione ore: 13'40

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 2010.**

Il presente accordo collettivo decentrato integrativo disciplina, per l'esercizio 2010, 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) e c) del 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 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 sono indicate diverse scadenze temporali. Il contratto disciplina inoltre l'applicazione, per l'esercizio 2011, dell'art.38, terzo comma, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro successivo al CCNL 1.4.99, concernente il limite massimo individuale di lavoro straordinario autorizzabile.

Il contratto medesimo include disposizioni per l'applicazione, per l'esercizio 2010, dell'art.16, primo comma, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Revisione del Sistema di Classificazione del Personale, sottoscritto in data 31 marzo 1999.

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, con provvedimento della Giunta Camerale n. 333 del 15 novembre 2010, 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 in misura complessiva pari a € 1.304.675,73 (2009: € 1.051.934,67).

Le parti prendono altresì atto che, in applicazione del sopra citato art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004, per l'esercizio di cui trattasi tali risorse sono come segue ripartite:

Risorse stabili (art. 31 c. 2 CCNL 22.1.04)	€	769.191,19
Risorse variabili (art. 31 c. 3 CCNL 22.1.04)	€	535.484,54

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 al comma che precede.

**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 il verbale di concertazione in materia sottoscritto, la detrazione delle risorse necessarie al finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate, stimate ad oggi in € 21.256,60.

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

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 2010, il prelievo delle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, stimate ad oggi in € 61.715,67. Tale somma viene detratta dalle risorse di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 e alla precedente sezione I comma 2 alinea primo.

Per l'esercizio 2010 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 € 1.221.703,46 sarà così definita:

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

1. Fondo 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:

Il fondo comporta l'impiego delle somme per la corresponsione dell'indennità di posizione per l'anno 2010 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:

- Il fondo comporta l'impiego delle somme utilizzate per il finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo in essere nell'esercizio 2010

Esso include, inoltre, un importo comunque non superiore a € 6.000,00 da destinarsi al finanziamento di eventuali nuove posizioni economiche di sviluppo aventi decorrenza dal 1° dicembre 2010, fondo che verrà utilizzato nella sola misura di competenza dell'esercizio corrispondente alle sole progressioni effettivamente attribuite, secondo le previsioni della successiva Sezione VI

Le parti si danno reciproco atto che gli importi riportati in applicazione dei precedenti punti 1 e 2, verranno esattamente definiti sulla base dei dati al 31 dicembre 2010 (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 concordato negli esercizi precedenti e derivante dagli atti assunti anche nell'intero arco dell'esercizio in corso ai

sensi dell'art. 17, comma 2 lett. c) del CCNL 1.4.1999. 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 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 2010 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),  
€ 9000,00  
  
€ 9000,00 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 6:  
€. 17.000,00  
  
€. 17.000,00 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 5. Gli importi effettivamente corrisposti verranno stabiliti con atto del Segretario Generale ai sensi della predetta sezione IV
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 2010.
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): € 319.357,82. 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 a carattere sperimentale di fasce di merito nelle modalità disciplinate dalla successiva sezione IIIbis, 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 produttività collettiva è incentivata sulla base di obiettivi e piani programmatici di lavoro tesi all'incremento della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi (d'ora innanzi "progetti"), predisposti dai dirigenti nell'ambito delle competenze loro spettanti ai sensi del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e successive modificazioni. Il Segretario Generale cura il coordinamento tra i diversi progetti. Il livello di conseguimento degli obiettivi viene certificato dal servizio di controllo interno o organismo equivalente. Successivamente l'avvenuta realizzazione dei progetti o delle fasi di progetto viene formalizzata con propria determinazione dal Segretario Generale.

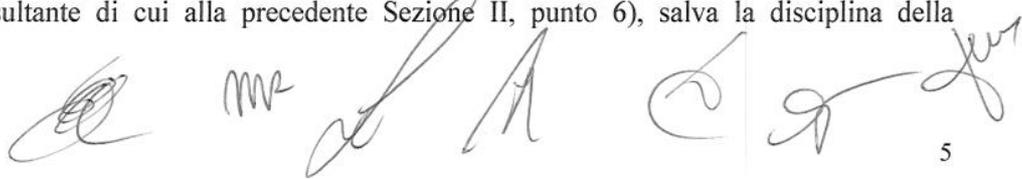
Ciascun progetto individua obiettivi e modalità di svolgimento nonché il personale che ad esso prende parte. Ove non venga altrimenti definito esso coincide con la totalità degli addetti di ruolo alle strutture coinvolte. E' consentita l'individuazione induttiva qualora il progetto includa tutti gli addetti di ruolo assegnati ad un'unità operativa alla data della stesura e l'identità dei singoli partecipanti sia desumibile da fonte dell'Amministrazione. Il personale neoassunto è inserito nel progetto sulla base dell'ufficio di assegnazione. Qualora un dipendente venga trasferito a diversa unità operativa esso viene ritenuto partecipante per l'intero periodo al progetto dell'unità operativa presso la quale abbia prestato il periodo di maggior durata o, in subordine, al progetto di provenienza.

In assenza di diversa precisazione i progetti hanno durata annuale. La durata dei progetti pluriennali è segmentata in stadi di avanzamento annuale ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e della relativa incentivazione. Qualora i progetti abbiano durata infrannuale, la procedura di calcolo del coefficiente di presenza è proporzionalmente ridotta.

Nell'esercizio 2010, conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati si fa riferimento ai progetti approvati con provvedimento del Segretario Generale n. 374/A del 30 dicembre 2009.

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 2010, 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



5



Il compenso dei singoli partecipanti è così determinato:

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


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:

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

Esplicazione dei coefficienti:

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

Cp è così definito:

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

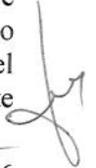
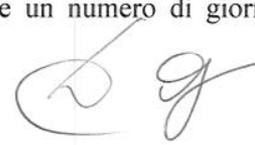
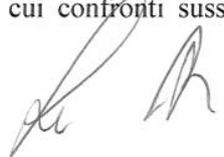
Le giornate di presenza teorica sono pari alle giornate lavorative dell'anno ridotte del numero di giorni di ferie contrattualmente spettanti.

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 Cp 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 32 giorni di ferie ordinariamente spettanti; pertanto il personale di cui all'art. 18, terzo comma, del CCNL 6.7.95, avente diritto a soli 30 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.

**Cq** = Coefficiente di qualità: esprime la valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale ed è variabile da zero a 1,35. La valutazione è 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

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. 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. La determinazione del coefficiente per valori inferiori a 0,95 e sino a zero verrà proporzionata alla gravità della fattispecie disciplinare e della relativa 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 collettivo degli obiettivi del progetto. E' determinato dal dirigente responsabile del progetto con valore da 0 a 1 sulla scorta della valutazione di cui all'art. 37, comma 3, ultima frase del CCNL 22 gennaio 2004. L'attribuzione di coefficiente CR diverso da 1 deve essere preceduta da confronto con le OO.SS. In caso di assegnazione di CR tra loro diversi il calcolo del compenso deve avvenire, separatamente per i diversi progetti.



L'assegnazione di valori inferiori a 1 non può essere motivata da cause esterne alla sfera d'azione dei partecipanti, collettivamente intesi. In caso di attribuzione di coefficiente inferiore a 1 si applica l'art.17, 5° comma del CCNL 1.4.99.

### SEZIONE IIIbis

#### - Incentivazione sperimentale della produttività collettiva attraverso l'attribuzione del personale partecipante a fasce di merito -

Le parti, condivisa l'opportunità di implementare in sede di contrattazione collettiva, per quanto consentito dal quadro normativo pro tempore vigente, l'orientamento alla concreta sperimentazione e verifica di nuove logiche valutative ed incentivanti, concordano di sviluppare, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti della valutazione propri dell'esercizio 2010, una modalità sperimentale di incentivazione della produttività collettiva, costituente distinto modulo addizionale rispetto a quanto disciplinato nella precedente Sezione III.

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 esprimono inoltre la valutazione circa l'opportunità che in termini formali i criteri di valutazione adottati non si discostino sostanzialmente da quelli riferiti alla valutazione del coefficiente "Cq", di cui alla precedente Sezione III ed in passato formalmente esplicitati, come espressi nella scheda allegata, coesistendo con essi ma differenziandosene sotto il profilo della valutazione dei criteri 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.

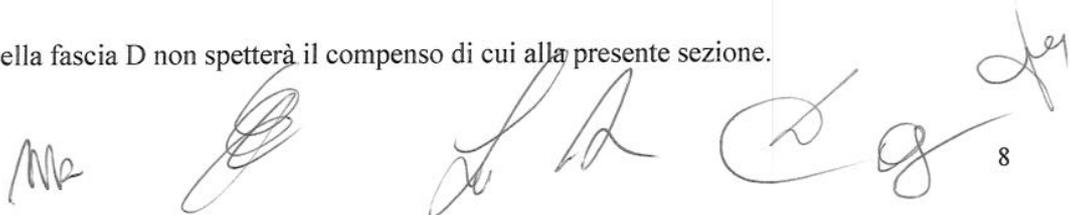
Ai fini dell'incentivazione sperimentale della produttività collettiva i punteggi derivanti dall'applicazione della scheda allegata determineranno, secondo la procedura più oltre descritta, l'inserimento nelle fasce sotto indicate di un numero di dipendenti coerente con i limiti percentuali sotto indicati. Il collocamento dei dipendenti nelle fasce prescindere dalla qualifica di inquadramento:

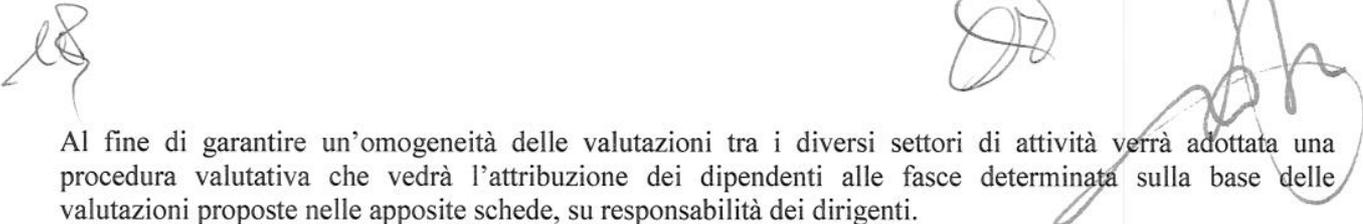
Fasce	% dipendenti
Fascia A	inferiore al 30,00%
Fascia B	inferiore al 75,00%
Fascia C	superiore all'1,00 %
Fascia D	eventuale – senza limiti percentuali

Il dimensionamento della quota di fondo attribuita a ciascuna fascia nell'ambito dell'importo di cui al precedente comma 2 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.

Al personale inserito nella fascia D non spetterà il compenso di cui alla presente sezione.





Al fine di garantire un'omogeneità delle valutazioni tra i diversi settori di attività verrà adottata una procedura valutativa che vedrà l'attribuzione dei dipendenti alle fasce determinata sulla base delle valutazioni proposte nelle apposite schede, su responsabilità dei dirigenti.

La valutazione sarà effettuata da parte della dirigenza nel suo complesso con il supporto dei funzionari competenti sulla base della scheda allegata, che differisce da quella già in uso per la definizione del coefficiente Cq, in ragione del suo "taglio incrementale". (All.to) Si intendono allo scopo quali funzionari competenti i funzionari incaricati di Posizione Organizzativa ai sensi degli artt 8-10 del CCNRSCP 31.3.99 o di Alta Professionalità ex art. 10 CCNL 22.1.2004 alle strutture coordinate dai quali il dipendente valutato sia stato addetto per la maggior parte dell'esercizio ovvero del periodo complessivamente lavorato. Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa nel corso dell'esercizio tale adempimento è curato direttamente dal dirigente di area. Le parti si danno reciproco atto della necessità che, in sede di attribuzione dei punteggi, si osservi proporzionale riguardo alla tipologia delle mansioni richieste per ciascun livello dell'ordinamento professionale vigente, avuto riguardo all'unicità della graduatoria di cui al successivo alinea.

La procedura valutativa si svilupperà nei termini di seguito descritti:

- Applicazione, a fini operativi e di prima approssimazione, a cura dei funzionari responsabili, delle percentuali di addetti sotto indicati al complesso dei dipendenti interessati operanti all'interno di ciascuna struttura:

25% per la fascia A

75% per le fasce B, C e D, cumulativamente

- Determinazione del contingente di fascia A, riferito al personale valutabile addetto a ciascun settore, nelle cifre intere, con esclusione dei resti decimali.

- Compilazione a titolo propositivo delle schede di valutazione da parte di ciascun funzionario responsabile (o dirigente chiamato a diretto coordinamento) relativamente alle proposte di punteggi complessivi individuali corrispondenti alla fascia A per un numero di addetti alla struttura non superiore al coefficiente intero

- Nel caso che il coefficiente intero sia stato interamente utilizzato, oppure sia pari a zero, e residui un resto a livello di settore non inferiore a 0,50, eventuale intestazione di una "scheda sub iudice" riferita a un ulteriore nominativo per ogni settore la cui valutazione, ancora da definirsi, possa essere collocata in punteggi compresi tra 72 e 80.

- Compilazione delle schede di valutazione, sempre a titolo propositivo da parte di ciascun funzionario responsabile, nei confronti del restante personale addetto, proponendosi in prima battuta punteggi corrispondenti alle fasce B, C o D

- Verifica da parte del dirigente di area di tutte le valutazioni espresse, con potere di apportarvi ogni modifica con proprio atto.

- Esame a cura della dirigenza, sentiti i vari funzionari interessati e proponenti, delle schede "sub iudice", definizione delle stesse e conseguente collocazione del personale interessato, alternativamente, nelle fasce A (punteggi da 73 a 80) o B (punteggio 72), avuto riguardo alla previsioni in tema di dimensionamento massimo delle fasce.

- Verifica della numerosità dei dipendenti proposti per la collocazione nella fascia C da parte della dirigenza, definizione di eventuali altre collocazioni nella fascia C, con atto del dirigente, sentiti i funzionari preposti ai settori di appartenenza, avuto riguardo alla previsioni sopra indicate in tema di dimensionamento della relativa fascia. La definizione di nuove collocazioni nella fascia C dovrà prescindere dai punteggi proposti dai funzionari in relazione all'eventuale collocazione in altra fascia, in ragione della naturale diversità dei metri di giudizio dei proponenti.

- Determinazione finale del numero di addetti inseriti in ciascuna fascia nei limiti sopra previsti, con atto di gestione del Segretario Generale

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

#### SEZIONE IV

- Indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettere A, E, F del CCNL 1.4.1999 -



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.

Al fine dell'applicazione di tale istituto le singole posizioni di responsabilità vengono valutate dal 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, determinandosi il compenso annuo secondo le seguenti fasce di punteggio riportato:

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 5 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.

Per l'esercizio 2010 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:

$\alpha$	Relazioni interne
$\beta$	Relazioni esterne
$\chi$	Tipo di responsabilità
$\delta$	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

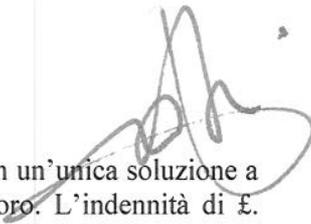
Nell'ambito della categoria "D" il compenso di cui trattasi non potrà essere cumulato con i compensi di cui agli artt. 8,9 e 10 del CCNL 31.3.99, 10 del CCNL 22.1.2004 e 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.99.

**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 ed in proporzione alla durata





della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito di valutazione annuale secondo la disciplina del contratto nazionale di lavoro. 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 concordano che sia facoltà dell'Amministrazione non prima del mese di ottobre di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto sul compenso incentivante nel corso dell'esercizio cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo all'andamento dei progetti 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 all'art. 37 del CCNL 22 gennaio 2004.

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.

#### SEZIONE VI

##### - Disposizioni specifiche e criteri per la progressione economica all'interno delle categorie -

Le parti si danno reciproco atto che, ove consentito dalla vigente normativa di Legge, tutto il personale di ruolo non dirigente e non in prova, in servizio alla data del 1° gennaio di ciascun anno ed in possesso di almeno ventiquattro mesi di anzianità effettiva nella categoria e posizione economica di appartenenza alla data di decorrenza dello scrutinio, verrà ordinariamente sottoposto con cadenza annuale a valutazione ai fini della progressione economica.

La valutazione preliminare di base è proposta per iscritto dai responsabili di posizione organizzativa o alta professionalità, sottoposta ai Dirigenti competenti per la condivisione e proposta definitiva, e formalizzata con determinazione del Segretario Generale che opera quale valutatore finale. Essa è effettuata sulla base dei criteri di cui all'art. 5 del CCNRSCP 31.3.99, così come integrati dalla presente Sezione.

Per il personale della categoria D, titolare di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità nel corso dell'esercizio, la valutazione è compiuta direttamente dalla dirigenza.

La proposta preliminare di valutazione si estende alla segnalazione di inserimento nella fascia di avanzamento.

Le posizioni economiche di sviluppo vengono attribuite con determinazione del Segretario Generale. Esse vengono attribuite in sequenza, con cadenza annuale e con divieto di cumulo ai dipendenti collocati nella fascia di avanzamento, entro i limiti quantitativi della fascia medesima.

Per l'esercizio 2010, i criteri di valutazione per la progressione economica all'interno delle categorie vengono determinati come segue:

la valutazione interessa tutto il personale delle categorie "A", "B", "C" e "D" in servizio alla data del 1° dicembre 2010 che alla predetta data fosse in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.



11

Al fine dell'eventuale progressione economica interna alla categoria "A", indifferentemente dalla posizione economica rivestita, è effettuata preliminarmente la valutazione dei seguenti elementi, entro i valori massimi indicati:

- 1) Attività svolta, risultati ottenuti e prestazioni rese: Da 1 a 18 punti.
  - 2) Impegno e qualità della prestazione individuale: Da 1 a 18 punti.
- Punteggio massimo potenziale: 36 punti.

Al fine dell'eventuale progressione economica verso le posizioni B2, B4 e C2, è effettuata la valutazione dei seguenti elementi, entro i valori massimi indicati:

- 1) Attività svolta, risultati ottenuti e prestazioni rese: Da 1 a 18 punti.
  - 2) Impegno e qualità della prestazione individuale: Da 1 a 18 punti.
- Punteggio massimo potenziale: 36 punti.

Al fine dell'eventuale progressione economica verso le posizioni B3, B5 e C3, è effettuata la valutazione dei seguenti elementi, entro i valori massimi indicati:

- 1) Prestazioni erogate dal dipendente in termini di risultati ottenuti: Da 1 a 12 punti.
  - 2) Qualità della prestazione individuale: Da 1 a 12 punti.
  - 3) Impegno individuale e arricchimento professionale collegato a processi formativi e di riorganizzazione: Da 1 a 12 punti.
- Punteggio massimo potenziale: 36 punti.

Al fine dell'eventuale progressione economica verso le posizioni B4 e B5 (di sviluppo del tabellare B1), B6, B7, C4, C5" è effettuata la valutazione dei seguenti elementi, entro i valori massimi indicati:

- 1) Impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza: Da 0,75 a 9 punti.
  - 2) Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente: Da 0,75 a 9 punti.
  - 3) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: Da 0,75 a 9 punti.
  - 4) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: Da 0,75 a 9 punti.
- Punteggio massimo potenziale: 36 punti.

Al fine dell'eventuale progressione economica all'interno della categoria "D", è effettuata la valutazione dei seguenti elementi, entro i valori massimi indicati:

- 1) Impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti esterni e con l'utenza: da 1 a 12 punti, articolati come segue:

Qualità della prestazione professionale	da 0,25 a 3,0 punti
Coerenza dei risultati con la tempistica prevista e programmata	da 0,25 a 3,0 punti
Qualità e efficacia dei rapporti con l'utenza	da 0,25 a 3,0 punti
Attenzione all'immagine dell'Ente	da 0,25 a 3,0 punti

- 2) Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente: Da 0,75 a 9 punti, articolati come segue:

Capacità di lavorare in gruppo	da 0,25 a 3,0 punti
Consapevolezza organizzativa	da 0,25 a 3,0 punti
Attitudine alla gestione dei collaboratori	da 0,25 a 3,0 punti

- 3) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi: Da 0,5 a 6 punti.

- 4) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: Da 0,75 a 9 punti, articolati come segue:

Capacità propositiva	da 0,25 a 3,0 punti
Orientamento al risultato e all'innovazione	da 0,25 a 3,0 punti
Capacità di problem solving	da 0,25 a 3,0 punti

Punteggio massimo potenziale: 36 punti.

Sulla base del punteggio ottenuto i dipendenti valutati rientreranno nelle seguenti fasce di merito:

Fascia 1

Punti: da 34 a 36

Valutazione di sintesi:

Il dipendente ricopre il suo ruolo con piena e apprezzata professionalità

All'interno della fascia 1 è individuata la Fascia di avanzamento in cui sono inseriti, sulla base di specifica motivazione esplicita condivisa dal Dirigente e dal Responsabile del Settore di appartenenza, i dipendenti che, avendo maturato un consolidato ruolo professionale e elevati risultati operativi, vengono, inoltre, segnalati per la progressione economica.

I dipendenti segnalati non potranno superare il 62,5% dei dipendenti scrutinabili addetti a ogni Settore, con arrotondamento all'unità inferiore..

I resti di unità risultanti a livello di settore verranno cumulativamente riutilizzati ad opera del dirigente all'interno dell'area coordinata, sentiti i responsabili di settore della sua area.

Gli eventuali ulteriori resti decimali verranno posti a disposizione del Segretario Generale.

Resta garantita la possibilità di disporre ulteriori progressioni in via d'eccezione, con particolare riferimento alle situazioni di criticità organizzativo/prestazionale, su conforme, motivato, parere propositivo del dirigente di Area e conforme valutazione del responsabile della struttura.

Fascia 2

Punti: da 30 a 33

Valutazione di sintesi:

Il dipendente è pienamente inserito nell'organizzazione del lavoro e ricopre adeguatamente il suo ruolo, sussistendo margini di sviluppo delle potenzialità

Fascia 3

Punti: da 24 a 29

Valutazione di sintesi:

Il dipendente svolge il proprio ruolo in termini contrattualmente corretti; sussistono significativi margini di miglioramento

Fascia 4

Punti: da 19 a 23

Valutazione di sintesi:

Il dipendente è adeguatamente inserito nell'organizzazione sul piano personale; si rilevano importanti margini di implementazione del ruolo professionale

Fascia 5

Punti: da 10 a 18

Valutazione di sintesi:

La prestazione del dipendente appare non corrispondente alle attese

Fascia 6

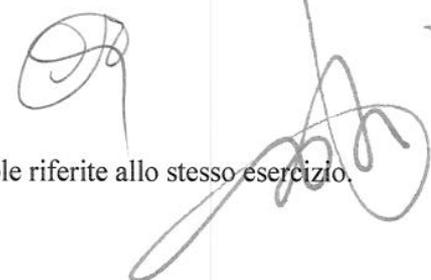
Punti: da 0 a 9

Valutazione di sintesi:

Insufficiente rendimento

La valutazione finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche viene formalizzata con determinazione del Segretario Generale da cui risultano le valutazioni istruttorie, in allegato o in forma disponibile agli atti

Le singole posizioni economiche verranno attribuite con specifiche determinazioni direttoriali a carattere gestionale, aventi decorrenza dal 1° dicembre 2010.



In nessun caso potranno essere attribuite progressioni economiche multiple riferite allo stesso esercizio.

**- SEZIONE VII -**

**Applicazione dell'art. 38, 3° comma del CCNLS 14.9.2000, per l'esercizio 2011**

Le parti, avuto riguardo al carattere continuativo, fiduciario, non comprimibile e non procrastinabile delle attività di servizio connesse alla segreteria degli organi istituzionali ed amministrativi continuativamente insediati (Presidente e Segretario Generale), concordano che per l'esercizio 2010, fermo restando il limite complessivo delle risorse contrattualmente destinate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario possa essere elevato oltre il limite individuale di 180 ore annue di cui all'art.14, comma 4 del CCNL 1° aprile 1999 nei confronti di un numero di dipendenti comunque non superiore al 2% della vigente dotazione organica complessiva del personale di ruolo e con arrotondamento all'unità superiore e pertanto pari a quattro unità. A tale scopo il Segretario Generale disporrà della possibilità di incrementare l'autorizzazione dei dipendenti interessati, oltre le predette 180 ore contrattuali, utilizzando uno specifico plafond pari a complessive 480 ore annue.

**- SEZIONE VIII -**

**Programmazione delle attività di formazione professionale**

Le parti condividono programmaticamente i principi generali in materia di formazione stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, in particolar modo, dall'art. 23 del CCNL 1° aprile 1999. In proposito prendono atto delle risorse poste a disposizione al fine della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale, nonché delle disposizioni dell'art. 9 comma 13 del D.L. 31.5.2010 n. 78 convertito con Legge 30.7.2010 n. 122.

Ciò premesso le parti concordano di verificare in successivo, separato, modulo contrattuale, il tema dei programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale ai sensi dell'art. 4, secondo comma, lett. d) del CCNL 1° aprile 1999.

**- SEZIONE IX -**

**Norme transitorie e di richiamo**

Le parti richiamano e confermano il disposto del protocollo di intesa in sede decentrata successivo al CCNL 9.6.2010, relativo all'esercizio 2009, in materia di puntuale applicazione dell'istituto di cui alla Sezione IIIbis del predetto CCDI, allegandolo al presente CCDI quale parte integrante di esso (Allegato).



**IPOTESI SCHEDA DI VALUTAZIONE**

Descrizione elementi su cui viene valutato l'incremento della performance

Capacità di sviluppare il lavoro superando eventuali ostacoli  
 Precisione, riservatezza  
 Utilizzo corretto degli strumenti disponibili

Sviluppo attività nei tempi previsti  
 Capacità di gestire il flusso di lavoro (carichi, punte...)  
 Capacità di verificare il proprio operato

Capacità di adattarsi alle varie situazioni lavorative  
 Capacità di gestire conflitti interfunzionali  
 Capacità di recepire i mutamenti organizzativi

Capacità e volontà di comprensione e di attenzione ai problemi di funzionamento organizzativo  
 Capacità e volontà di mobilitare energie personali per la soluzione di un problema collettivo

Capacità di mantenere corrette relazioni con persone, enti, utenti  
 Capacità di farσιο carico dei problemi "in entrata" nell'ente/ufficio  
 Capacità di rispondere in tempi e modi adeguati (priorità, urgenza, delicatezza problemi...)

Capacità di assumere posizioni concilianti e attivamente collaborative all'interno dell'ente  
 Capacità di assumere atteggiamenti e comportamenti volti alla soluzione dei problemi di gruppo

Capacità di proporre soluzioni che esulano dalla routine  
 Capacità di svolgere il proprio lavoro in maniera autonoma nel rispetto delle indicazioni ricevute

Rispetto orario di lavoro  
 Ottimizzazione tempi di realizzazione del lavoro  
 Rispetto orario del servizio

elementi sintetici di valutazione

Δ qualità del lavoro svolto

Δ quantità del lavoro svolto

Δ capacità di adattamento e disponibilità al cambiamento

Δ spirito di collaborazione all'interno

Δ spirito di collaborazione all'esterno dell'ente

Δ capacità di lavorare in gruppo

Δ spirito di iniziativa/autonomia

Δ qualità del comportamento organizzativo

Grado di valutazione

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>										
<input type="checkbox"/>										

Da 73 a 80 Fascia A  
 Da 57 a 72 Fascia B  
 Da 40 a 57 Fascia C  
 Sino a 39 Fascia D Valutazione insufficiente

*me*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**PROTOCOLLO DI INTESA IN SEDE DECENTRATA INTEGRATIVA SUCCESSIVO AL CCDI 9 GIUGNO 2010, RIFERITO AL PERSONALE DELLA CCIAA DI GENOVA DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE PER L'ANNO 2009.**

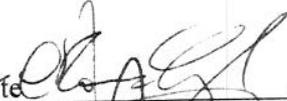
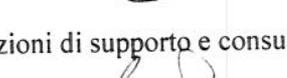
Il giorno 22 ottobre 2010, alle ore 12.00, presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 1° 4.1999.

Sono presenti i Signori:

**Delegazione di parte pubblica della Camera di Commercio:**  
(Del. G.C. n. 17 del 17 gennaio 2008)

**Membri effettivi trattante**

Dr. Maurizio CAVIGLIA (Presidente)  
Dr. Franco AGOSTINI (Membro)  
Dr. Paolo ILLIANO (Membro)

Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente

Membri aggiunti, assistenti la Delegazione di parte pubblica, con funzioni di supporto e consulenza:

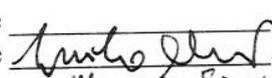
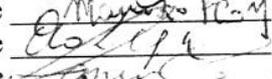
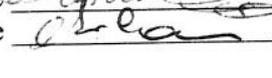
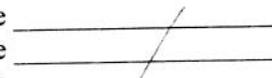
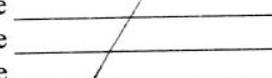
Dr. Marco RAZETO

Presente		Assente
----------	------------------------------------------------------------------------------------	---------

**Delegazione sindacale:**

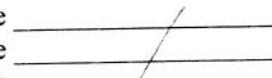
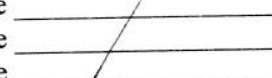
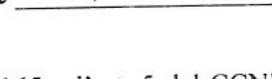
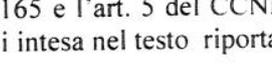
**RSU**

Dr.ssa Erminia CADENASSO  
Sig. Emilio CLEMENTE  
Dr. Maurizio FLORIS  
Rag. Adalgisa DI CAPITA  
Rag. Ezio LOMBARDINI  
Dr.ssa Adele SOLARI  
.....

Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente

**Rappresentanti OO.SS. territoriali**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente
Presente		Assente

Al termine della riunione, visti il D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 e l'art. 5 del CCNL 1° aprile 1999 e successive modificazioni, le parti hanno sottoscritto il protocollo di intesa nel testo riportato in allegato.

Inizio riunione ore:

Fine riunione ore:

Allegato

**PROTOCOLLO DI INTESA INTEGRATIVO E SUCCESSIVO AL 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 PER L'ANNO 2009, SOTTOSCRITTO IN DATA 9 GIUGNO 2010.**

Le delegazioni di cui all'art. 10 del CCNL 1.4.1999,

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dalle stesse sottoscritto in data 9 giugno 2010 riferito all'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) e c) del 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, nonché l'applicazione, per l'esercizio 2009, dell'art.16, primo comma, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Revisione del Sistema di Classificazione del Personale, sottoscritto in data 31 marzo 1999;

Vista, in particolare, la Sezione IIIbis del predetto Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, recante la disciplina dell'incentivazione sperimentale della produttività collettiva attraverso l'attribuzione del personale partecipante a fasce di merito, con l'utilizzo di una quota limitata di risorse individuate nell'ambito del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.99 per l'esercizio interessato;

Richiamato e condiviso il carattere sperimentale del predetto istituto contrattuale decentrato, inteso, nella comune valutazione delle parti, a testare a titolo introduttivo, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, logiche premiali e di valutazione della performance maggiormente orientate sulle metodologie operative delineate dalla più recente legislazione, pur nell'assenza di un'attuale operatività delle stesse nei confronti dell'Ente Camerale, in esito agli artt. 31 e 16 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e alla pronuncia CIVIT del 1° marzo 2010;

Condivisa l'opportunità di affinare lo strumento di sperimentazione ed analisi di più perfezionate metodologie di valutazione delle performances individuali e collettive del personale attraverso l'adozione di un'articolazione delle fasce di merito maggiormente coerente con le valutazioni preliminari emerse in sede di puntuale applicazione della metodologia valutativa analitica;

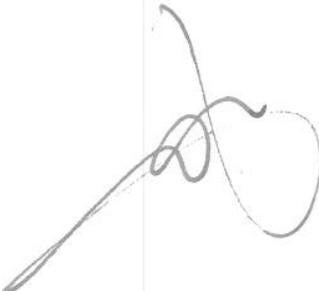
Condivisa la necessità di conservare immutate la valenza selettiva della sperimentazione e la misura media attesa dei compensi legati all'inserimento in ciascuna delle diverse fasce di merito contemplate dalla summenzionata Sezione IIIbis del CCDI 9 giugno 2010, nonché gli oneri connessi, nel loro complesso, entro i limiti prefissati;

Condivisa, inoltre, l'opportunità di provvedere nei tempi più brevi al perfezionamento delle attività applicative dell'istituto incentivante sperimentale di cui trattasi, allo scopo di fondare su tale iniziativa le più opportune valutazioni a fondamento della contrattazione collettiva decentrata in materia, riferita al successivo esercizio;

Concordano e si danno reciproco atto

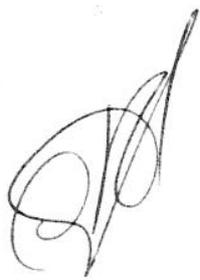
 Che l'applicazione della Sezione IIIbis del CCDI 9 giugno 2010 dalle stesse parti sottoscritto, avrà luogo secondo la disciplina in esso concordata, previa sostituzione della tabella riportata al comma quarto della Sezione summenzionata con la tabella di seguito indicata: 

Fasce	% dipendenti	% risorse
Fascia A	33,06%	41,94%
Fascia B	62,10%	54,52%
Fascia C	4,84%	3,54%
Fascia D	eventuale, entro f. C	ZERO



Che le previsioni del presente protocollo d'intesa in sede decentrata, successivo al più volte menzionato CCDI 9.6.2010, faranno oggetto di esplicito richiamo e conferma in occasione del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dalle parti sottoscritto a seguito del completamento delle prescritte procedure.

-- / --

     3



## NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto evidenziato nel corso degli incontri relativi al presente contratto decentrato, e come avviene da anni negli altri enti del comparto, compresi numerosi enti camerali, si richiede il riconoscimento, dell'indennità ex art. 17 comma 2 let. F) del CCNL 01/04/99, e succ. modifiche e/o integrazioni per il personale di categoria B e C al quale, all'interno della Camera di Commercio di Genova, viene riconosciuta di fatto una responsabilità derivante anche da un particolare impegno professionale.

I criteri e le modalità previste al titolo IV, comma 7 e seguenti del presente contratto decentrato richiamano infatti l'individuazione dell'istituto in questione più che una non meglio precisata indennità incentivante la produttività.

Genova, 21.12.2010

Il Segretario Regionale  
Maria Teresa Marras