



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PERSONALE C.C.I.A.A. CHIETI PESCARA

A seguito del parere favorevole espresso dalla Giunta Camerale, con deliberazione n. 18 del 28/01/2021, sulle risultanze degli accordi raggiunti dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale concernenti la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2020, i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche e l'interpretazione autentica dell'art. 15 del CCI sottoscritto 24/09/2020; il giorno 11/03/2021:

La delegazione di parte pubblica:

Michele De Vita (Presidente)

Alessandro Fasciani

Maria Loreta Pagliaricci

La delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

- Di Caro Franco

- Di Nicola Francesco

- Giordano Andrea

- Orsini Rita

- Santuccione Mira

Organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo.



Art. 1

Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2020

Risorse stabili + Risorse indicate nella determinazione n. 72/2020	€ 367.536,69
TOTALE STABILI	€ 367.536,69
Risorse variabili + Risorse indicate nella determinazione n. 72/2020 + Economie fondo anno 2019	€ 101.893,94 € 5.399,07
TOTALE VARIABILI	€ 107.293,01
TOTALE	€ 474.829,70

Descrizione	Destinazione risorse
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68 co. 2 lett. a e b) CCNL 21/05/2018)	€ 128.523,02
Progressioni economiche (art. 68 co. 2 lett. j) CCNL 21/05/2018): - Finanziamento progressioni già riconosciute - Finanziamento progressioni da riconoscere nell'anno 2020	€ 152.227,07 € 30.000,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (art. 68 co. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	€ 7.500,00
"Specifiche responsabilità" (art. 68 co. 2 lett. e) CCNL 21/05/2018)	€ 50.000,00
Indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 36.579,61
Somme da riversare in bilancio	€ 70.000,00
Totale	€ 474.829,70



Art. 2

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
 - ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.
 - c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excurus professionale del dipendente (quali, a titolo esemplificativo, lavori svolti, progetti e/o iniziative di ente e/o di area partecipate, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, con compiti di supporto tecnico ovvero in rappresentanza dell'ente), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;
 - d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione, e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza. Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.
3. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti, in possesso di un'anzianità minima nella posizione economica precedente di 24 mesi, di un punteggio che tiene conto della media della performance individuale conseguita nel triennio precedente (con un peso prevalente pari al 70%), dell'esperienza maturata negli ambiti di riferimento (con un peso pari al 20%) e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (pari al 10%); la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. Per garantire la



parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno vengono ripartite proporzionalmente per numero di dipendenti per categoria.

In caso di parità di punteggio si tiene conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) maggiore anzianità nella posizione economica in godimento;
 - b) maggiore anzianità di servizio;
 - c) posizione economica più bassa nella categoria.
4. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.
 5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie; l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 6. Con apposite disposizioni di servizio sono disciplinate nel dettaglio le fasi della procedura di cui al presente articolo.
 7. Tenuto conto della costituzione della Camera di Commercio Chieti Pescara dal 27 dicembre 2017, per le eventuali progressioni orizzontali da riconoscere nell'anno 2020, al fine del triennio dei giudizi da considerare, si terrà conto delle valutazioni dell'anno 2017 acquisite presso le estinte Camere di Commercio di Chieti e di Pescara.

Art. 3

Intepretazione autentica art. 15 CCI parte normativa sottoscritto il 24/09/2020

1. L'indennità prevista dall'art. 15 comma 2 del CCI parte normativa 2019-2021, sottoscritto il 24/09/2020, concernente "Attività che comporta il maneggio di trasporto degli incassi giornalieri tra una sede e l'altra o presso l'Istituto Cassiere" va interpretata nel senso di riconoscerlo non solo agli autisti ma a tutti coloro che effettivamente si occupano del trasporto degli incassi giornalieri tra sedi e presso l'Istituto Cassiere, purchè per la medesima finalità nello stesso giorno venga individuata una sola persona.
2. L'indennità prevista dall'art. 15 comma 3 del CCI parte normativa 2019-2021, sottoscritto il 24/09/2020, concernente "prestazioni implicanti maneggio di valori" va interpretata nel senso di riconoscerlo non solo ai dipendenti che sono adibiti all'attività di sportello, ma anche ai dipendenti con compiti di cassiere che raccolgono gli incassi giornalieri dagli sportelli stessi e li custodiscono sino al trasferimento presso il competente Istituto.