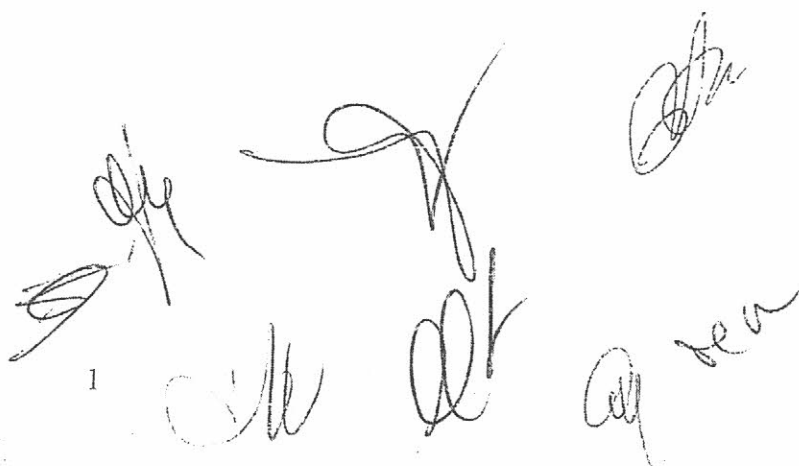


Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

15 OTTOBRE 2015

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE PER IL
PERSONALE DELLE AZIENDE SPECIALI DELLA CCIAA DI
NAPOLI



Handwritten signatures of several individuals, including a large stylized signature in the center and smaller ones to the left and right.

Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

**“ Accordo integrativo territoriale per
I lavoratori delle aziende speciali della CCIAA di Napoli ai quali
viene applicato il CCNL per i dipendenti del terziario, della
distribuzione e dei servizi”**

Art.1 RELAZIONI SINDACALI

a. Sistema delle relazioni sindacali

Al fine di migliorare il sistema di relazioni sindacali ed in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL, le parti concordano di definire un articolato sistema di relazioni sindacali il quale preveda – oltre al livello nazionale- un livello di confronto decentrato, E ciò al fine di meglio rispondere alle esigenze delle Aziende Speciali, individuando le soluzioni più idonee e concordando quelle che favoriscano il raggiungimento degli obiettivi strategici produttivi ed economici delle AS ed il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, nel rispetto dei diritti di entrambe le parti;

b. Livello decentrato

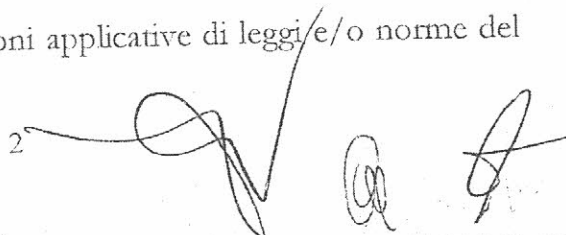
Il livello decentrato avrà come soggetti partecipanti riconosciuti:

per la parte sindacale i lavoratori delegati in uno alle segreterie sindacali Filcams/CGIL -- Fisascat/CISL -- Uilucs/UIL -- competenti per territorio

per la parte aziendale: I Presidenti delegati delle AS

I suddetti soggetti affronteranno e definiranno quanto delegato a tale livello dal presente accordo ed in particolare:

- specifiche questioni inerenti le singole AS in riferimento a particolari problematiche gestionali;
- problematiche legate a questioni applicative di legge/e/o norme del CCNL;



Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

Art. 3 PERMESSI RETRIBUITI ANNUI (ROL)

La disciplina dei permessi retribuiti è regolata in base al CCNL di riferimento vigente.

I Permessi retribuiti potranno essere fruiti *anche a multipli di ora;*

Art. 4 BANCA DELLE ORE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando le previsioni generali previste dal Contratto di riferimento vigente, le parti convengano di *istituire presso ciascuna azienda una banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:*

- a) i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato e, comunque, *senza escludere dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre ;*
- b) i riposi compensativi *potranno essere goduti anche a multipli di ora ;*
- c) al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- d) il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di *3 giorni*. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta;
- e) analogo trattamento sarà riservato alle sole ore di viaggio compite in eccedenza ed al di fuori dell'orario di lavoro al di fuori dei confini regionali.
- f) le ore da recuperare, i riposi compensativi *dovranno essere goduti nel corso dell'anno di riferimento e, comunque, non oltre il 30 giugno dell'anno successivo*



Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

- mutamenti dell'orario di lavoro
- ambiente, salute e sicurezza
- politiche formative di sviluppo professionale del personale
- regolamentazione ferie.

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la parte datoriale delle Aziende speciali incontra le OO.SS. firmatarie del presente accordo ed i lavoratori delegati dalle segreterie sindacali per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo delle aziende speciali e delle questioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.


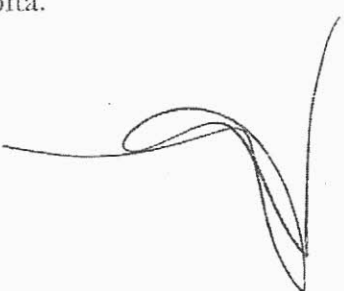

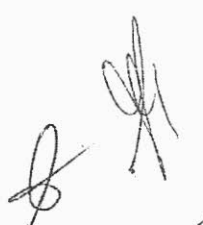
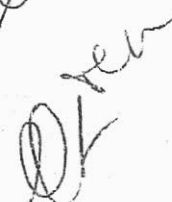
L'utilizzo di personale dell'azienda Speciale per contratti di servizio con la CCIAA di Napoli, sarà comunicato, nel caso in cui generi un cambiamento di sede lavorativa del dipendente, preventivamente alle OO.SS.

Le parti con la presente disciplina intendono ottemperare agli obblighi in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Art. 2 ORARIO DI LAVORO

Si applica l'art.121 lettera a del vigente contratto settore terziario/servizi, ed un orario di lavoro di 40 ore settimanali con mantenimento delle ore di permessi Retribuiti annui previsti dal contratto e di tutte le ore di permesso retribuito per le 4 festività soppresse.

Ciascuna azienda speciale, fissa con ordine di servizio l'articolazione oraria prevista compatibile con l'attività svolta.

Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi economici.

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance delle aziende speciali della Camera di Commercio di Napoli sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

Al fine di poter consentire la valutazione annuale della performance aziendale ed individuale ogni anno, entro il mese di dicembre, il CDA dell'azienda deve approvare il Piano della Performance per l'anno successivo. All'interno di tale Piano sono individuati gli obiettivi dell'azienda ed attribuiti gli obiettivi e le risorse del bilancio ai dirigenti, agli Uffici ed al personale assegnato, in modo da consentire la valutazione sia della performance organizzativa che di quella individuale. Gli obiettivi devono essere oggettivamente valutabili in modo quantitativo (laddove opportuno) o qualitativo (laddove opportuno) o in entrambi i modi, con la predisposizione di idonei indicatori, secondo la seguente metodologia:

OBIETTIVO: l'obiettivo è la descrizione del risultato che si vuole raggiungere. Ogni obiettivo deve avere un responsabile

INDICATORE: l'indicatore (detto anche KPI = key performance indicators) rappresenta l'algoritmo di calcolo per misurare l'obiettivo

TARGET: Il target dell'indicatore rappresenta la quantificazione del risultato, misurato attraverso l'indicatore.

Il Piano della Performance è allegato al bilancio preventivo. Il Collegio dei Revisori dei Conti deve certificare la coerenza e la congruità del Piano della Performance all'effettivo miglioramento della gestione manageriale dell'azienda in termini di qualità, efficacia ed efficienza.

Con il Piano della Performance possono essere stanziati le risorse per la costituzione, all'interno del bilancio preventivo, del fondo per il miglioramento della performance.



6



Art. 5 SERVIZIO MENSA

E' corrisposto ai dipendenti delle aziende speciali per ogni giornata di lavoro, un buono pasto di € 7,00 per giornata lavorativa. Per giornata lavorativa si intende la giornata in cui il dipendente presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti e, comunque, di durata complessiva di effettivo lavoro non inferiore alle 6 ore giornaliere con obbligo minimo di presenza nel pomeriggio di almeno due ore a partire dalle ore 13.30.

La corresponsione del buono pasto è subordinata alla verifica effettiva delle ore lavorate attraverso l'introduzione di rilevazioni automatizzate delle presenze in servizio (badge)

I buoni pasto sono da considerarsi come prestazione sostitutiva del servizio mensa.

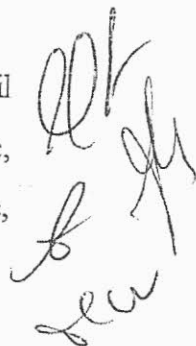
Art. 6 FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

Vista la possibilità di erogare un riconoscimento di natura economica variabile con contrattazione di II livello, prevista dal CCNL applicato (art. 7 del CCNL del settore terziario/servizi), le parti convengono di:

prevedere - a partire dalla sigla dell'accordo di II livello - la possibilità di costituire presso ciascuna azienda speciale un "fondo per il miglioramento della performance". Tale riconoscimento di natura economica variabile sarà finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della performance e miglioramento dei servizi erogati.

➤ Criteri per la costituzione

Le aziende speciali della Camera di Commercio di Napoli promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche,



Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

Le risorse dello stanziamento sono costituite da una aliquota massima del 10% delle risorse proprie fatturate dall'Azienda, ivi compresi i contratti di servizio con la CCIAA di Napoli ed il fatturato e le entrate provenienti da altri enti pubblici, con esclusione pertanto della contribuzione camerale ordinaria.

Ogni anno, entro il 31 marzo, il CDA deve approvare la Relazione sulla Performance che misura il tasso di realizzazione del Piano della Performance dell'anno precedente.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi contenuto nel Relazione sulla Performance mediante il confronto con il Piano della Performance è certificato dal Collegio dei revisori dei Conti. Tale Relazione è allegata al bilancio consuntivo dell'Azienda.

Non è possibile procedere a nessuna retribuzione di performance, ivi compreso il personale dirigente, in assenza del Piano della Performance e della Relazione sulla Performance con l'allegata certificazione del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Piano della Performance e le risorse dello stanziamento potranno essere aggiornati a fronte di nuovo fatturato o entrate pervenute.

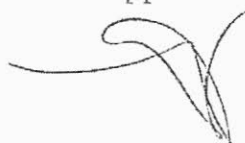
Lo stanziamento del fondo, così come determinato, finanzia la performance dei dipendenti, comprendendo tutti gli oneri riflessi, ivi compresa l'IRAP ed altri eventuali oneri fiscali.

La corresponsione dell'eventuale salario di performance non potrà eccedere l'equivalente di una mensilità lorda annua secondo il livello di inquadramento del dipendente, salvo deroghe che saranno stabilite di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione e sarà erogata tenuto conto di quanto disposto dall'art. 65, comma 2, del DPR 254/2005 recante Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio.

L'individuazione delle risorse del fondo (risorse di cui al comma 3) è determinata dall'azienda previo confronto con le rappresentanze sindacali.



7



Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

Decorsi giorni 15, in caso di disaccordo, l'Azienda riassume le proprie prerogative. Le risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa sono destinate alla performance individuale ed organizzativa. La performance organizzativa aziendale è la risultante delle performance dei vari Uffici. Se la performance aziendale non raggiunge almeno il 70 % degli obiettivi prefissati, nessun risultato individuale di performance potrà essere erogato e le somme ivi stanziati costituiscono economia di bilancio. Il compenso di incentivazione sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, determinato, a quelli eventualmente in comando / distacco presso l'Ente camerale, che nel corso dell'anno avranno prestato almeno 60 giorni di effettiva presenza, rapportando il compenso stesso ai mesi nei quali il dipendente ha prestato effettivo servizio.

La partecipazione alla distribuzione del fondo avviene tenendo conto della parametrizzazione in base ai livelli di inquadramento, derivante da una tabella sul trattamento economico di cui al vigente contratto settore terziario/servizi.

Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato ai risultati ottenuti dai dipendenti tenendo conto dei criteri generali indicati nei commi precedenti e degli ulteriori criteri specifici definiti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", annualmente approvato dal CDA, nel quale sono incluse le schede di valutazione del personale, realizzate previo confronto con le rappresentanze sindacali.

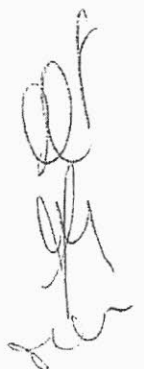
Nella corresponsione degli importi di performance sono esclusi automatismi che non adottino metodologie di valutazione del personale.

Art. 7 DECORRENZA, DURATA

Il presente contratto integrativo territoriale ha la medesima durata del Contratto Nazionale di riferimento e decorrerà dalla data di sottoscrizione, salvo quanto previsto dall'art.9



8



Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

Esso continuerà ad avere i suoi effetti fino alla firma del successivo accordo rinnovato.

Il presente contratto, per le materie trattate, sostituisce ogni precedente pattuizione collettiva e rappresenta l'unica disciplina negoziale decentrata applicata alle aziende speciali.

Art. 8 PROCEDURE PER IL RINNOVO

Almeno due mesi prima della scadenza deve essere presentata la piattaforma per il rinnovo contrattuale. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della stessa e si intenderà tacitamente rinnovato qualora almeno tre mesi prima del termine di scadenza non verrà disdetto con lettera raccomandata e/o mail certificata.

Durante i tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, fatta salva la facoltà di disdetta di cui all'art. precedente, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A seguito della stipula del nuovo CCNL le parti si impegnano a verificare la compatibilità del presente accordo alle nuove norme nazionali al fine di conformarsi.

Art. 9 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

L'entrata in vigore del presente accordo e la relativa produzione di effetti giuridici è subordinata all'esito del procedimento di seguito indicato:



 9   

Accordo Integr. Territ. Lavoratori AA.SS. della CCIAA di Napoli

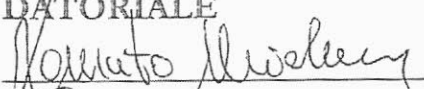
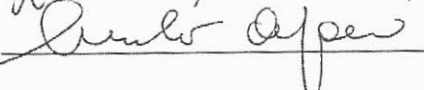
- a) il verbale di accordo deve essere preventivamente inviato al MEF (servizi ispettivi finanza pubblica) entro 30 giorni dalla sottoscrizione dello stesso.
- b) Trascorsi 60 giorni dalla sua ricezione da parte del Ministero senza alcun rilievo e/o comunicazione, dovrà essere integralmente ed inscindibilmente approvato da parte dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi dei Revisori dei Conti delle AA.SS, nonché da parte della Giunta Camerale e del Collegio dei Revisori dei Conti della CCIAA.

Art. 10 CLAUSOLA TRANSITORIA

A seguito della fusione delle Aziende Speciali della CCIAA di Napoli in una unica Azienda il presente contratto integrativo territoriale verrà applicato al nuovo soggetto istituito

Napoli, 15 ottobre 2015

LA DELEGAZIONE DEI PRESIDENTI PER LA PARTE
DATORIALE

PARTE SINDACALE

