

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA RAVENNA

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA E RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULLA PREINTESA PER IL CCDI 2012-2013

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Con la firma della preintesa CCDI 2012/2013 si è concluso il lavoro avviato al termine del 2011 con il quale si è inteso dare la prima applicazione del D Lgs 150/2009 in ordine alle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata e far proprie le novità introdotte in materia di relazioni sindacali.

Si è così proceduto ad:

- allineare le materie, già oggetto di trattazione all'interno del sistema di relazioni sindacali con accordi di contrattazione e di concertazione, alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e quindi destinare in via esclusiva alla determinazione dei dirigenti, gli *atti di organizzazione degli uffici o di gestione dei rapporti di lavoro*;

Sono stati così esclusi dall'ambito del contratto, ad esempio, i *criteri generali delle metodologie di valutazione* previste dall'art. 4 del CCNL 1.4.1999, sottratti alla contrattazione a norma degli artt. 7 ed 8 del D. Lgs 150/2009 attraverso l'adozione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, ma anche *i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro o l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro*, materie che attengono più propriamente alla organizzazione generale degli uffici ed alla gestione del rapporto di lavoro e pertanto rientrano nell'ambito dei poteri del privato datore di lavoro;

- recepire il nuovo quadro delle relazioni sindacali e quindi riferirsi ad ognuna delle forme previste e quindi attivare *l'informazione preventiva* in materia di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro, *la consultazione* in materia di consistenza e variazione delle dotazioni organiche o dell'organizzazione

degli uffici, *l'esame congiunto* (previa informazione e relativa richiesta sindacale) per le materie rilevanti per la tutela della personalità del lavoratore;

Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, l'intento manifestato dalle parti è stato comunque quello di proseguire le buone prassi fino ad oggi praticate, che hanno consentito, oltre ad un utile confronto, una crescita delle relazioni.

Sono stati, in particolare, recepiti nel presente CCDI alcuni accordi raggiunti relativamente alla definizione dei criteri destinati a:

- assegnazione del trattamento accessorio delle specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 1.4.1999);
- corresponsione dell'indennità giornaliera per maneggio valori (art. 36 CCNL 14.9.2000);
- completamento dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria (art. 5 CCNL 31.3.1999)
- avvio della fase sperimentale di telelavoro (art. 14 CCNL 14.9.2000)

L'accordo per l'istituto delle *specifiche responsabilità* ha individuato 5 criteri di valutazione qualitativa a ciascuno dei quali assegnare un punteggio graduato da 1 a 5 (relazioni interne, relazioni esterne, complessità delle procedure, redazione di piani, progetti, programmi e relazioni, variabilità e non prevedibilità dei compiti assegnati) ed un ultimo criterio quantitativo, riferito al numero delle risorse umane gestite. La griglia delle corrispondenze punteggio/misura economica ha previsto 10 posizioni teoriche la cui attribuzione viene annualmente individuata in sede di accordo decentrato per la distribuzione delle risorse.

L'accordo per la corresponsione dell'*indennità di maneggio valori* ha previsto 5 fasce corrispondenti al valore medio mensile di movimentazione delle casse rilevato attraverso il programma informatico di incassi in uso presso l'amministrazione a ciascuna delle quali è associata la misura dell'indennità giornaliera (da € 0,52 per valori medi di cassa fino a 1.000,00 euro a € 1,54 per valori medi di cassa superiori a 7.000,00 euro).

Il completamento dei criteri per la *progressione economica all'interno della categoria* ha individuato 3 macrocriteri:

esperienza professionale che valuta il servizio prestato in seno alla Camera di commercio nella posizione giuridica ed economica di appartenenza;

formazione professionale: che valuta la disponibilità alla partecipazione formativa fornita dall'Ente;

curriculum: che valuta le ulteriori esperienze lavorative in categorie economiche precedenti.

Per quanto riguarda infine le materie sottratte al sistema delle relazioni sindacali, più specificatamente:

- il conferimento di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità;
- l'attuazione di processi di mobilità interna del personale;
- l'individuazione del rimborso della spese relative al trasporto di materiale e strumenti di misura nelle ispezioni metrologiche;

tali materie sono state oggetto di regolamentazione da parte dell'Ente, con determinazione del Segretario Generale nel 2012, in quanto atti di organizzazione.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Per quanto riguarda l'adempimento previsto dall'art 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001, in considerazione delle disposizioni relative alla consistenza del Fondo per il trattamento accessorio del personale con riferimento all'ammontare dell'anno 2010 ed alla riduzione per personale cessato fornite dall'articolo 9 comma 2 bis della Legge 122/2010, nonché della più recente proroga temporale delle disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici accessori all'anno 2014 (articolo 16 Legge 111/2011) l'Ente camerale può disporre di un limite finanziario pari ad € 386.768,67, senza considerare le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011.

Per la individuazione delle risorse annualmente destinate al trattamento accessorio del personale ed il finanziamento dei singoli istituti contrattuali si rinvia ai prossimi Contratti decentrati per l'utilizzo del Fondo relativi agli anni di riferimento.

Ravenna, 15 maggio 2012

Il Responsabile dell'area amministrativa

Dr.ssa Elena Tabanelli