

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. RIVIERE DI LIGURIA**

Il giorno 20.12.2019, presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Riviere di Liguria,

la Delegazione trattante di parte pubblica della Camera di Commercio Riviere di Liguria nominata con deliberazione n. 61 dell'8 maggio 2019


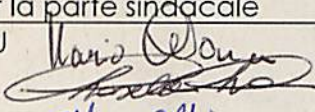
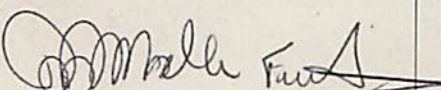
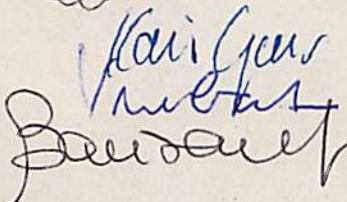
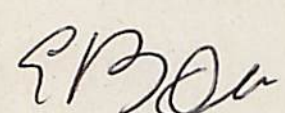
e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie e Territoriali,

si sono incontrate per la sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concernente:

- contrattazione materie art. 7 co. 4 CCNL 21.5.2018 per il triennio 2019-2021, per il personale non dirigente della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Riviere di Liguria
- destinazione delle risorse decentrate 2019

dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità economica degli oneri della contrattazione con i vincoli di bilancio e a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione rilasciata dalla Giunta camerale con provvedimento assunto in data 19 dicembre u.s..

Per la Camera di Commercio I.A.A.	Per la parte sindacale
dr. Stefano Senese - Presidente 	RSU  Sitoelli Riviere
	PER FP CISL 
	PER FP CGIL 
	PER UIL FPL
	PER ISA/CSA 

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA C.C.I.A.A. RIVIERE DI LIGURIA**

Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura Riviere di Liguria (di seguito Camera di Commercio), accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati. Scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di Commercio.

La Camera è nata in data 26 aprile 2016, dalla fusione delle tre Camere di Commercio di Imperia, La Spezia e Savona, a seguito di un processo di accorpamento "volontario", nel quadro caratterizzato da un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") e dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale.

Sotto il profilo normativo, inoltre, nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

SM

RL

2

ve / s

Stella

M

Cap

SA

MM

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio Riviere di Liguria e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, utilizzato a tempo parziale o in telelavoro/smartworking).

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

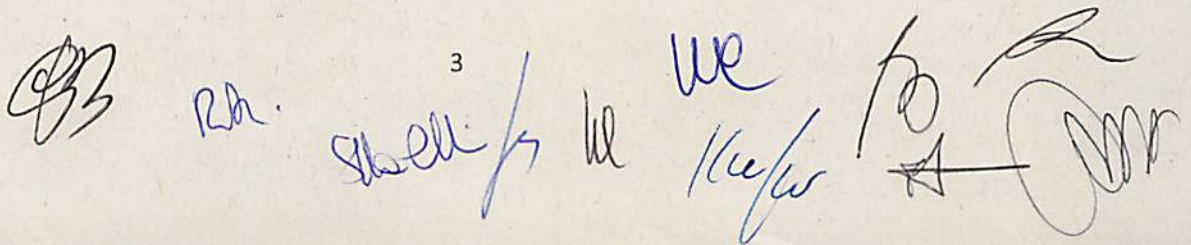
1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E
SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

**Articolo 3 – Eventuale integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67
CCNL 21/5/2018**

1. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.5.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività.
2. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si

3



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'RA.', and several other signatures and initials in blue ink.

impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo la parte sindacale.

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

3. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo dei risultati, adottati nell'ente.
4. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo;
 - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro, specifiche responsabilità e funzioni, compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl;
 - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
5. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa
 - b. premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis
 - d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies
 - e. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter
 - f. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa e individuale).
2. La quota di risorse destinata alla Performance viene ripartita per il 60% alla Performance organizzativa (Fondo "A") e per il 40% alla Performance individuale (Fondo "B"). L'Amministrazione si impegna a verificare gli effetti delle sopraindicate percentuali dopo il primo anno di applicazione e ad informare, al riguardo la parte sindacale.
3. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:
 - a) infortunio sul lavoro;

RM

4
RR

Stella *W* *Key* *W* *ve* *DM*

- b) congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
 - c) congedo di maternità (ex astensione obbligatoria);
 - d) terapie salvavita ed altre assimilabili;
 - e) permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - f) permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto;
 - g) permessi per citazioni a testimoniare per l'Ente camerale, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001;
 - h) permessi legge 104/92;
 - i) permessi sindacali retribuiti;
 - j) congedi per le donne vittime di violenza.
4. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
5. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione.
6. Per garantire la massima coerenza al testo del CCNL 21.5.2018, l'autonomia decisionale del privato datore di lavoro e la qualità nella gestione del personale, l'oggetto della materia da contrattare riguarda solo i "criteri" e non il dettaglio, gli strumenti, o altri aspetti specifici definiti dal sistema di valutazione.
7. Richiamata la correttezza del percorso di relazioni sindacali, in sede di confronto dovrà essere affrontato il tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" (art. 5, comma 3, lett. b).
8. La valutazione della Performance del personale andrà realizzata in considerazione degli obiettivi annuali già assegnati entro il primo trimestre e in corso d'anno. Tale valutazione, pertanto, farà riferimento a questi obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
9. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.
10. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
11. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della
 - competenza professionale;

GR

RR

5

Shelle per

VE

Handwritten signatures and initials, including a large circular stamp.

- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale

Articolo 6 – Premio legato alla performance organizzativa

1. Il premio legato alla performance organizzativa è destinato a compensare il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel Piano della Performance, a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte OIV.
2. L'erogazione del premio legato alla performance organizzativa avverrà sulla base delle seguenti fasce di punteggio:

punteggio performance organizzativa	Quota erogabile (%)
da 0 a 30	0
da 31 a 50	45
da 51 a 65	60
da 66 a 79	75
da 80 a 89	90
da 90 a 100	100

3. La quota erogabile terrà in ogni caso conto:
 - a) delle assenze effettuate dal dipendente con una tolleranza massima pari a 45 giorni lavorativi su 365 giorni solari. Per le assenze superiori a 45 giorni in un anno, si procederà alla riduzione proporzionale della quota erogabile. I giorni di tolleranza (45 giorni su 365) saranno riproporzionati in caso di mobilità e in caso di cessazione;
 - b) della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro in caso di part-time;
 - c) del periodo di servizio in caso di cessazione in corso d'anno del rapporto di lavoro: al dipendente che cessa dal servizio in corso d'anno il premio legato alla performance organizzativa sarà proporzionale al periodo di servizio;
 - d) del periodo di servizio svolto presso la Camera di Commercio Riviere di Liguria in caso di mobilità: al dipendente uscito/entrato per mobilità il premio legato alla performance organizzativa sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio.
4. Le somme del fondo A non attribuite in applicazione dei criteri sopra riportati, sono utilizzate per incrementare la quota del fondo B.

6

Articolo 7 – Premio legato alla performance individuale

1. Il premio legato alla performance individuale sarà erogabile qualora la scheda di valutazione (performance individuale) riporti un valore almeno pari a 30/70esimi.
2. La determinazione del premio legato alla performance individuale sarà proporzionale al punteggio ottenuto.
3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.
4. La quota erogabile terrà in ogni caso conto:
 - a) delle assenze effettuate dal dipendente con una tolleranza massima pari a 45 giorni lavorativi su 365 giorni solari. Per le assenze superiori a 45 giorni in un anno, si procederà alla riduzione proporzionale della quota erogabile. I giorni di tolleranza (45 giorni su 365) saranno riproporzionati in caso di mobilità e in caso di cessazione;
 - b) della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro in caso di part-time;
 - c) del periodo di servizio in caso di cessazione in corso d'anno del rapporto di lavoro: al dipendente che cessa dal servizio in corso d'anno il premio legato alla performance organizzativa sarà proporzionale al periodo di servizio;
 - d) del periodo di servizio svolto presso la Camera di Commercio Riviere di Liguria in caso di mobilità: al dipendente uscito/entrato per mobilità il premio legato alla performance organizzativa sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio.
5. Ai dipendenti che conseguano una valutazione che si colloca nel range di valutazione individuale 63-70, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio performance individuale almeno pari a 30). Tale maggiorazione verrà attribuita ad una percentuale massima del 10% del personale (con il numero di unità interessate arrotondato per eccesso/difetto se il decimale è $\geq 0,5$ di cinque) .
6. Per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, la metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - a) valutazione del personale secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato;
 - b) il budget di risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale viene ripartito fra le aree dirigenziali sulla base del personale valutabile per ciascuna delle stesse;
 - c) ai fini della graduatoria dei dipendenti rientranti nel range di valutazione "63/70" si terrà conto dei decimali presenti nel punteggio di valutazione relativo alla performance individuale
 - d) le somme che eventualmente dovessero risultare non attribuite in applicazione dei criteri sopra riportati, sono utilizzate nell'ambito del medesimo budget del Fondo B.
7. Per l'anno 2019 il range di valutazione "63/70" farà riferimento al punteggio ottenuto nel fattore 3 di valutazione "Apporto qualitativo e comportamento organizzativo" che verrà riportato in base 70.

RP
RR. 7
V. S. U.
Sto. ell. / ce / u
R. (M)

Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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, partecipazione a progetti, nomine in commissioni, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;
 - d) competenze acquisite, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi e accrescimento professionale, anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento accertati.
3. Il punteggio complessivo di valutazione sarà dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti nei due ambiti di valutazione (1° valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio; 2° valutazione dell'esperienza e delle competenze). Il punteggio attribuibile al primo ambito verrà elaborato sulla base dei dati storici forniti dall'ufficio personale; la valutazione dell'esperienza e competenza verrà effettuata dal Segretario Generale, con la collaborazione dei dirigenti.
4. Le risorse destinate annualmente alle progressioni economiche vengono ripartite, tra le categorie, tenendo conto del numero di persone scrutinabili all'interno di ciascuna categoria e della media del valore economico della progressione attribuibile a ciascuna di esse.
5. Dall'esito della procedura selettiva verrà stilata una graduatoria per categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato da ciascun partecipante, la cui efficacia si esaurirà a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse così come sopra determinate.
6. Se il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
7. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

CB

Rocch.

Stoelli

Ue

Kafer

W
DM

8. Per l'anno 2019 la media di cui al punto 6 viene ponderata, riconoscendo alla valutazione per l'anno 2016 un peso pari al 20% e alla valutazione degli anni 2017 e 2018 un peso pari al 40% ciascuno. Considerato che la Camera di Commercio Riviere di Liguria è nata il 26 aprile 2016, per la valutazione della performance degli anni 2016 si utilizzano i Sistemi vigenti nelle vecchie Camere accorpate; dal 2017 il Sistema di valutazione utilizzato è quello adottato con Delibera di Giunta n. 87 del 13 luglio 2017.
9. 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.
10. I requisiti di ammissione alla graduatoria di merito sono i seguenti:
 - a) il lavoratore, per partecipare alla selezione intesa all'ottenimento di una progressione orizzontale successiva, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi. In caso di nuova assunzione o trasferimento per mobilità, si precisa che tale periodo dovrà essere maturato presso la Camera di Commercio Riviere di Liguria;
 - b) il dipendente non deve essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente a quello di competenza;
 - c) punteggio minimo per accedere alla graduatoria per le PEO, pari a 70/100.
11. A parità di punteggio, avrà precedenza il dipendente che vanta maggiore anzianità di servizio (nell'ordine: nella posizione; nella categoria; nella carriera presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età.
12. 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.
13. Con apposite disposizioni di servizio sono disciplinate le fasi della procedura di cui al presente articolo.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis

1. Le attività remunerabili con l'indennità di cui all'art- 70 bis sono individuate nelle attività implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - a) L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, titoli di credito..) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati in forza di un atto formale (determinazione o ordine di servizi) del competente dirigente, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma e per maneggio importi come definiti nella tabella sottostante.

RB
bnn.⁹ stoll
we
llw
10
R
M

- b) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, in via posticipata, sulla base dell'incasso medio dell'anno precedente, con eventuale conguaglio finale.
 - c) L'indennità di cassa comporta per il personale che ne usufruisce, responsabilità patrimoniale personale per eventuali ammanchi o errori. Questo implica che, qualora durante l'anno sia accertato un ammanco di cassa, il dipendente dovrà ricostituire la stessa, mentre nell'ipotesi di ritiro di biglietti/monete falsi, è l'Ente che provvede alla copertura degli stessi con il fondo minute spese, mediante adozione di un provvedimento del Segretario Generale (a cura del Provveditorato) che accerta il ritiro dei biglietti/monete falsi.
3. A decorrere dall'1/1/2019, il personale con funzioni di maneggio valori viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori di Cassa maneggiati:
- a) valori di cassa maneggiati annualmente inferiore ad € 10.000,00;
 - b) valori di cassa maneggiati annualmente compresi tra € 10.001,00 ed € 30.000,00;
 - c) valori di cassa maneggiati annualmente oltre € 30.000,00.
4. A decorrere dall'1/1/2019, si stabilisce il riconoscimento dei seguenti importi di indennità per giornata:
- a) euro 1,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a euro 10.000,00;
 - b) euro 1,50 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati superi euro 10.000,00 e fino a euro 30.000,00;
 - c) euro 2,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati superi l'importo di euro 30.000,00.
5. Al conteggio dell'indennità maneggio valori spettate provvede l'Ufficio Trattamento economico acquisiti i dati dall'Ufficio Provveditorato e con il visto del Dirigente di Area, in cui sono specificati i nominati dei dipendenti addetti al maneggio valori, le giornate di effettuazione dell'attività di cassa.

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies

1. I criteri generali sono definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.70 quinquies del CCNL 21.5.18 al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
 - responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari

99

Ch.n. 10

Sto alle

ve

he

1/6/19

1/6/19

1/6/19

1/6/19

1/6/19

- responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino coordinamento di gruppi di lavoro
5. Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
- attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - relazioni organizzative interne anche con posizioni organizzative al di fuori del servizio di appartenenza;
 - attività di supporto al coordinamento del personale all'interno di uno specifico ambito di attività e/o per il raggiungimento di obiettivi o progetti specifici di particolare complessità ed interesse per l'Ente
 - attività caratterizzate da variabilità con elevato livello di autonomia operativa nello svolgimento delle stesse
6. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle schede di dettaglio adottate dal Segretario generale. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
7. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i dirigenti.
8. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999).
9. Destinatari del compenso possono essere solo i dipendenti a tempo indeterminato con almeno un anno di anzianità nell'Ente; possono ricevere l'indennità i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa o alta professionalità.

Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7 comma 4 lett. g)

1. I compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.5.2018, previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del d. lgs. n. 50/2016;
 - compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al D.P.R. n. 430/2001;
 - compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/5/2018.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi atti di normazione degli istituti.

Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

SB

rtor.¹¹
Stall:

ve / ste / I

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti os sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL 21.5.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
 - a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/5/2019;
 - b) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - c) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio nei processi tributari;
 - d) i compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al D.P.R. 430/2001 e degli atti deliberativi dell'Ente in materia;
 - e) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 13 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti in conformità alla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

93

R. N. 12

Stato
R. N. 12
R. N. 12
R. N. 12

6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 53 comma 8 del CCNL 21.5.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo.
2. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 30%. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 15 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
 - ✓ l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza
 - ✓ la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente
 - ✓ al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

CB

rk.a.

Stella
W

Luca
G. B. S.
S.

3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.
5. In caso di rientro pomeridiano, a qualsiasi titolo, la pausa pranzo obbligatoria prevista non può essere inferiore a trenta minuti, che saranno comunque contabilizzati anche in caso di pausa inferiore al tempo minimo previsto.

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 16- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
2. Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali del sistema di valutazione della performance.
4. Essi pertanto rispondono ai seguenti requisiti:
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
 - rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna
 - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
 - promuovere una moderna cultura organizzativa
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.
5. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

SB

en.

Stacchi

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones with arrows pointing to specific parts of the document.

6. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
8. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questa ente anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
9. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.
10. Per l'anno 2019, qualora vi sia la disponibilità delle risorse, la retribuzione di risultato verrà riconosciuta nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

Articolo 17 - Welfare integrativo

1. Le risorse disponibili per attuare welfare aziendale verranno utilizzate, in applicazione a quanto disposto dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
 - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali (es. concorso alle spese per libri scolastici, servizio mensa scolastica, mobilità sostenibile, trasporti pubblici, parcheggi, ecc.)
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
2. Le parti concordano nel diversificare il più possibile le iniziative messe in atto in modo da dare a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire dei benefici accordati nell'ambito del welfare aziendale. Ne saranno beneficiari tutti i dipendenti a tempo indeterminato destinatari del presente contratto, a tempo pieno o part time, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento.
3. Con successiva regolamentazione, da definire entro marzo 2020, saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto.

EB

B.M.R.
S.M.A.
U.E.
G.M.
A.M.