

Il giorno 21 dicembre 2018 alle ore 11.30, presso la sede della Camera di Commercio di Firenze si è tenuto, in seguito alla delibera della Giunta camerale n. 198 del 20 dicembre 2018, l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo siglata il 4 dicembre 2018.

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dott.ssa Laura Benedetto, Segretario Generale, Presidente della delegazione • Dott.ssa Brunella Tarli, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">RSU</td> </tr> <tr> <td>Stefano BUFFA</td> </tr> <tr> <td>Luisa CAVALLI</td> </tr> <tr> <td>Alessandra CIULLINI</td> </tr> <tr> <td>Carlo DE MARTINO</td> </tr> <tr> <td>Riccardo LEVI</td> </tr> <tr> <td>Maria Grazia MERIGHI</td> </tr> <tr> <td>Maria Grazia PUGLIESE</td> </tr> <tr> <td> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">OO.SS.</td> </tr> <tr> <td>CGIL FP Alessandro GIORGETTI Simonetta TAMBURINI</td> </tr> <tr> <td>CISL FP Raffaella COMODO Lorenzo LOMBARDI</td> </tr> <tr> <td>UIL FPL Pier Giovanni PANICHI Flavio GAMBINI</td> </tr> <tr> <td>CSA Regioni Autonomie Locali Alberto ROSSI</td> </tr> </table>	RSU	Stefano BUFFA	Luisa CAVALLI	Alessandra CIULLINI	Carlo DE MARTINO	Riccardo LEVI	Maria Grazia MERIGHI	Maria Grazia PUGLIESE		OO.SS.	CGIL FP Alessandro GIORGETTI Simonetta TAMBURINI	CISL FP Raffaella COMODO Lorenzo LOMBARDI	UIL FPL Pier Giovanni PANICHI Flavio GAMBINI	CSA Regioni Autonomie Locali Alberto ROSSI
RSU															
Stefano BUFFA															
Luisa CAVALLI															
Alessandra CIULLINI															
Carlo DE MARTINO															
Riccardo LEVI															
Maria Grazia MERIGHI															
Maria Grazia PUGLIESE															
OO.SS.															
CGIL FP Alessandro GIORGETTI Simonetta TAMBURINI															
CISL FP Raffaella COMODO Lorenzo LOMBARDI															
UIL FPL Pier Giovanni PANICHI Flavio GAMBINI															
CSA Regioni Autonomie Locali Alberto ROSSI															

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 21/5/2018

Art. 1 - Ambito di applicazione

Art. 2 - Interpretazione autentica del C.C.I.

Art. 3 - Forme di partecipazione

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

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

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche e attivazione delle stesse per l'anno 2018

Art. 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Art. 11 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 12 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 13 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2

Art. 14 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

Art. 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

Art. 16 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

Art. 17 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 18 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 19 - Modalità per la fruizione del congedo parentale in modalità oraria

Art. 20 - Utilizzo risorse decentrate anno 2018

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Firenze, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente C.C.I. integra il CCNL sottoscritto il 21/5/2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
3. Il presente C.C.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.I., le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.
5. Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, sono convocati incontri, anche informali, finalizzati alla verifica intermedia dell'utilizzo generale di tutte le singole voci che compongono le risorse che riguardano il fondo risorse decentrate. A tal fine l'Amministrazione fornisce alla delegazione trattante di parte sindacale la documentazione necessaria.
6. Le parti convengono che le verifiche sopra indicate rappresentano un elemento essenziale, necessario ed imprescindibile a monitorare il buon andamento degli istituti rimessi alla presente contrattazione e quindi allo svolgimento di corrette relazioni sindacali.
7. Le parti si impegnano, in occasione di ogni incontro, a redigere un sintetico verbale riassuntivo della riunione, dal quale emerga chiaramente la posizione della delegazione trattante di parte pubblica e della delegazione trattante di parte sindacale e/o di ciascuna delle OO.SS. che la compongono.
8. L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale dettagliata informazione sulle materie previste dal C.C.N.L.
9. Per quanto non previsto dal presente contratto, ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti in data 10/12/2012, 11/9/2013, 14/4/2015, 20/4/2016, 15/9/2016, 4/4/2018.

Art. 2

Interpretazione autentica del C.C.I.

1. Qualora emergano controversie sull'interpretazione dell'articolato del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi di rilevanza generale.

2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano quanto prima, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta, e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Le parti si impegnano a ricorrere all'interpretazione autentica non appena insorga il minimo dubbio sugli accordi sottoscritti.

3. L'interpretazione autentica degli articoli del presente contratto spetta esclusivamente all'intera delegazione di parte pubblica e di parte sindacale che ha sottoscritto l'articolato. L'interpretazione autentica è espressa in un verbale interpretativo, vincolante per le parti in ogni sua articolazione.

Art. 3

Forme di partecipazione

1. Le parti possono promuovere e istituire, al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche, tavoli tematici a composizione mista paritetica, ovvero osservatori senza funzione negoziale, al fine di formulare proposte migliorative e sviluppare un clima di confronto positivo.

2. Analogamente, per approfondire e monitorare specifiche problematiche, anche in relazione all'applicazione del presente contratto, si potranno istituire commissioni composte in modo paritetico dall'Amministrazione e dalla R.S.U. (a titolo puramente esemplificativo, sull'attività di formazione, sull'istituto della produttività, ecc) ed eventualmente dal C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia).

Art. 4

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo

1. L'Amministrazione adotta ogni anno specifico atto deliberativo avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate, di norma entro il mese di febbraio, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali.

2. Gli utilizzi delle risorse dovranno essere preventivamente ed annualmente contrattati. L'ipotesi di accordo avente ad oggetto la programmazione dell'utilizzo delle risorse dell'anno sarà sottoscritto di norma entro il mese di marzo di ciascun anno. Gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui sopra saranno definiti a titolo di preventivo/programmazione.

3. L'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuato come differenza fra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati.

4. Poiché il fondo risorse decentrate richiede ciascun anno una verifica a consuntivo, resta inteso che, in conseguenza dei fatti rilevabili alla chiusura dell'esercizio, la somma complessivamente erogabile per i premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuabile con esattezza, a titolo definitivo, solo dopo la richiamata verifica a consuntivo del fondo risorse decentrate.

5. L'utilizzo del fondo sarà oggetto di dettagliato riepilogo semestrale che verrà fornito dall'Amministrazione alla parte sindacale, fatta salva la facoltà di quest'ultima di richiedere ulteriori

verifiche intermedie. A tal fine l'Ente fornirà, almeno 3 giorni prima dell'incontro, i dati necessari alla predetta verifica (spesa per singolo istituto, elenchi in forma anonima del personale interessato, ecc.).

6. Indipendentemente dalle eventuali implicazioni contabili e amministrative derivanti, ad esempio, dall'utilizzo di un sistema di contabilità articolato per budget, il fondo risorse decentrate del personale del comparto deve mantenere la caratteristica di unicità e unitarietà.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Al fine di incentivare il lavoro all'interno delle varie unità e garantire una sempre miglior organizzazione, i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale sono improntati alla valorizzazione dei ruoli ricoperti da ciascuno all'interno della propria unità e tengono conto degli obiettivi assegnati, delle prestazioni raggiunte dal singolo e dall'eventuale gruppo di lavoro nel quale il singolo è inserito, nonché dei risultati complessivi raggiunti dall'Ente.

2. L'intero processo di definizione e di comunicazione degli obiettivi (individuali e / o di gruppo) a tutto l'insieme dei dipendenti deve avvenire entro il mese di febbraio di ciascun anno a cura del dirigente competente.

3. Per la concreta attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale si tiene conto della necessità di individuare ed abbinare due parti: una legata alla partecipazione alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente e dell'area organizzativa di appartenenza, l'altra legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali e /o di gruppo assegnati, nonché degli aspetti relazionali e comportamentali e delle competenze dei singoli.

4. La scansione temporale è articolata come segue:

a) entro il mese di luglio dell'anno di riferimento, il dipendente dovrà ricevere comunicazione formale (sotto forma di scheda di valutazione intermedia descrittiva chiara e completa) dello stato di attuazione del proprio piano di lavoro e della propria valutazione, in modo da ottenere elementi di giudizio che consentano di porre rimedio ad eventuali carenze e di conseguire margini di miglioramento tali da non compromettere la valutazione finale ed il conseguente incentivo economico;

b) entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, il dipendente dovrà ricevere una scheda di valutazione finale, nella quale il dirigente competente illustrerà il grado di raggiungimento degli obiettivi ai quali è legata la valutazione, e sarà consentito al dipendente di proporre eventuali osservazioni e controdeduzioni al dirigente competente e, in seconda istanza, al Segretario Generale. L'erogazione del compenso incentivante avverrà entro il mese successivo rispetto a quello in cui avviene l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Camerale previa validazione dell'O.I.V.

5. La scheda di valutazione, ai fini dei premi per la performance organizzativa e individuale, dovrà essere articolata in due ambiti di valutazione secondo quanto di seguito indicato:

a) Valutazione prestazione della struttura (ente, area, unità organizzativa) ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, peso pari al 60% (punteggio massimo conseguibile 60 punti su 100).

b) Valutazione prestazione individuale, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance individuale, peso pari al 40% (punteggio massimo conseguibile 40 punti su 100).

6. La scheda utilizzata in sede di valutazione intermedia contiene esclusivamente la valutazione della prestazione individuale di cui al punto b). La scheda di valutazione finale conterrà entrambe le componenti a) e b).

7. Per quanto concerne la trasposizione del risultato finale conseguito in incentivo economico, si procederà anzitutto individuando il totale delle risorse decentrate disponibili per erogare il compenso per la performance organizzativa e individuale.

8. Ai fini del calcolo del premio per la performance organizzativa si procede come di seguito indicato.

- Si divide l'importo destinato complessivamente al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale (W) per 100 e si moltiplica per 60 ricavando importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa (X).

- L'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa è rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della prestazione dell'organizzazione.

- Il risultato ottenuto (valore economico del punto denominato "punto premio performance organizzativa"), moltiplicato per il punteggio relativo alla performance organizzativa attribuito a ciascun dipendente, fornirà la misura del compenso relativo al premio per la performance organizzativa, derivante dall'applicazione di tale prima procedura di calcolo.

- Detto compenso sarà riproporzionato al ricorrere delle seguenti casistiche con le modalità di seguito indicate:

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, oppure di assunzione o di mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, si procederà all'erogazione del compenso se il dipendente avrà prestato servizio per almeno 30 giorni presso la C.C.I.A.A. di Firenze durante l'anno in questione: l'importo erogato sarà ovviamente proporzionato al periodo effettivo di servizio.

- In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà ad un riproporzionamento nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.

- Per quanto riguarda i casi di aspettativa senza corresponsione del trattamento economico, la riduzione del compenso incentivante è parametrata ai mesi di servizio prestato.

- Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante, mentre nel caso di fruizione degli istituti di cui sopra, con erogazione di trattamento economico ridotto o senza corresponsione di trattamento economico, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'incentivo economico.

- Nell'eventualità di assenze per malattia cumulativamente superiori a 20 giorni lavorativi nel corso dell'anno, il compenso incentivante sarà decurtato per i giorni eccedenti, salvi i casi di terapie salvavita o assimilabili. Sono inclusi nel computo dei giorni di malattia le assenze effettuate per la fruizione su base giornaliera dei permessi di cui all'art. 35 CCNL 21.05.2018 (PVM), comprese le ipotesi di cui ai commi 11 e 12 del medesimo articolo.

- Per i permessi non retribuiti per malattia dei figli non si procede alla decurtazione per i giorni di assenza.
- Nel caso di assenze per infortuni sul lavoro, nonché nei casi di assenze per la fruizione di permessi e congedi consentiti ai sensi della legislazione vigente per la tutela e assistenza dei disabili (L. 104/1992, d.lgs 151/2001 art. 42), non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante.
- Per quanto riguarda i permessi straordinari retribuiti per il diritto allo studio, non è prevista alcuna riduzione del trattamento incentivante, mentre per i congedi per la formazione e per la partecipazione a corsi-concorsi di formazione dirigenziale presso scuole di formazione attive nel settore pubblico, si procederà alla riduzione dell'incentivo economico in proporzione ai periodi di assenza dal servizio.
- Nel caso di comando o distacco di personale presso altre pubbliche amministrazioni, la valutazione ai fini dell'erogazione del compenso incentivante è effettuata dalla dirigenza dell'ente in cui tale personale presta servizio.
- Il personale in distacco/aspettativa per motivi sindacali, pur essendo assente dal servizio, deve essere considerato, ai sensi del C.C.N.L. 22/1/2004, ai fini dell'erogazione del compenso in oggetto.
- Ai fini del calcolo delle riduzioni si considerano i giorni di lavoro convenzionali (26 x 12 = 312 gg annui).
- Le somme non attribuite derivanti dai suddetti riproporzionamenti e decurtazioni sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrano tra le risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2, come indicato dall'art. 68 comma 1, ultimo capoverso CCNL 21.05.2018.

9. Ai fini del calcolo del premio per la performance individuale si procede come di seguito indicato:

- Si divide importo destinato complessivamente al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale (W) per 100 e si moltiplica per 40, ricavando l'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale (Y).
- Ai fini dell'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 (differenziazione del premio individuale) si divide detto importo (Y) per il numero dei dipendenti, in modo da ricavare l'importo medio pro-capite potenziale.
- Ricavato il valore dell'importo medio pro-capite potenziale, si calcola l'importo del 30% dello stesso, da assegnare ai 15 dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate: il prodotto di detto importo per il suddetto numero di dipendenti viene accantonato in vista della quantificazione effettiva della maggiorazione del premio individuale. Nell'ipotesi in cui si verificano situazioni di parità tra due o più dipendenti, ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza sarà dato dalla maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio e in caso di ulteriore parità dalla maggior anzianità di servizio.
- Conseguentemente la somma netta da destinare ai premi collegati alla performance individuale sarà calcolata detraendo dall'importo destinato ai premi per la performance individuale (Y) l'importo complessivo per l'erogazione di dette maggiorazioni (maggiorazione teorica del premio individuale moltiplicato per n. 15 dipendenti), ricavando l'importo netto per l'erogazione dei premi per la performance individuale (Z).

- L'importo netto destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale (Z) è rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della prestazione individuale.
 - Il risultato ottenuto (valore economico del punto denominato "punto premio performance individuale"), moltiplicato per il punteggio della performance individuale ottenuto da ciascun dipendente, fornirà la misura del compenso relativo al premio per la performance individuale, derivante dall'applicazione di tale seconda procedura di calcolo.
 - Si procede quindi alla determinazione del valore medio pro-capite dei premi concretamente attribuiti, dividendo l'importo (Z) per il numero dei dipendenti valutato positivamente in base al sistema di valutazione dell'ente: si calcola poi il 30% di tale valore, ottenendo la maggiorazione effettiva del premio individuale da assegnare a n. 15 dipendenti, in aggiunta al compenso relativo al premio per la performance individuale come sopra definito.
 - Le somme che residuano dal confronto con l'importo delle maggiorazioni teoriche in precedenza accantonate sono portate in aumento delle risorse decentrate dell'anno successivo, solo laddove tali somme rientrino tra le risorse residue di cui all'art. 67 commi 1 e 2, come indicato dall'art. 68 comma 1, ultimo capoverso CCNL 21.05.2018.
 - L'importo complessivo dato dal premio per la performance individuale e dall'eventuale maggiorazione non è soggetto a procedure di riproporzionamento e/o decurtazione.
10. La presente disciplina è applicata a decorrere dal 2019, con riferimento ai premi per la performance organizzativa e individuale di competenza del fondo risorse decentrate dell'anno 2019, da erogare nel 2020.
11. Per quanto concerne i criteri di valutazione ai fini della determinazione del premio per la performance organizzativa e individuale, si rinvia alle schede allegate al presente C.C.I. (All. 1 A e 1 B).

Art. 6

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche e attivazione delle stesse per l'anno 2018

1. La progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna delle categorie B, C e D con relativa contrattazione delle risorse necessarie, sarà attribuita ai dipendenti, in possesso dei requisiti di cui ai commi 4 e 5, che saranno utilmente collocati nella graduatoria di merito, di cui al comma 11, secondo la percentuale stabilita in sede di attivazione.
2. Le parti concordano che in sede di individuazione delle risorse destinate alle progressioni economiche sarà seguito un criterio di equità fra tutte le categorie.
3. Le valutazioni del personale sono effettuate mediante adozione di specifica scheda di valutazione che consenta di tradurre giudizi di merito in punteggi.
4. Il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e di non avere riportato nel biennio precedente alla data dell'avvio della procedura di selezione sanzioni disciplinari pari o superiori a quelle di cui all'art. 58 comma 1 lett. c) del C.C.N.L. 21/5/2018.

5. Per accedere alla progressione economica nella posizione successiva a quella in godimento occorre inoltre aver conseguito, nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, una valutazione media che sia pari o superiore ai seguenti punteggi minimi, adeguatamente differenziati in relazione alle diverse categorie di appartenenza:

a) categoria B, valutazione pari o superiore a 70 punti;

b) categoria C, valutazione pari o superiore a 80 punti;

c) categoria D, valutazione pari o superiore a 90 punti.

6. L'Amministrazione, previa sottoscrizione dell'accordo decentrato, adatterà con atto del Dirigente competente l'avviso di selezione da diffondere al personale. Il personale interessato alla selezione potrà presentare domanda di partecipazione in un termine non inferiore a quindici giorni rispetto all'adozione dell'avviso di selezione. Il personale è ammesso alla selezione con riserva di accertamento dei requisiti dichiarati. Nel caso di mancanza dei requisiti dichiarati, verrà disposta l'esclusione con autonomo provvedimento motivato.

7. La selezione del personale sarà effettuata, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. 21/5/2018, assumendo quale criterio prevalente la valutazione media della performance individuale conseguita nel triennio precedente all'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto ai fini della corresponsione del compenso incentivante la produttività/premio performance individuale o, nel caso di titolarità di posizione organizzativa, della retribuzione di risultato. Ai fini del calcolo della media le valutazioni individuali annuali sono tutte riproporzionate in centesimi.

8. Le parti concordano di adottare un sistema di valutazione che, ad integrazione di quanto previsto al punto precedente, tenga anche conto dell'esperienza maturata (capacità, abilità, comportamenti professionali, conoscenze) negli ambiti professionali di riferimento.

9. La valutazione di cui al punto precedente sarà effettuata dal dirigente competente per il compenso incentivante e la retribuzione di risultato per l'anno precedente a quello di attivazione delle progressioni economiche, di concerto con i dirigenti che si sono eventualmente avvicendati nel triennio di riferimento.

10. La valutazione complessiva prevede un punteggio massimo pari a 100 punti, ed è calcolata attribuendo peso 80% alla valutazione di cui al punto 7 (parametro a, massimo 80 punti su 100); peso 20 % alla valutazione di cui al punto 8 (parametro b, massimo 20 punti su 100). Nel calcolo del parametro a) le frazioni pari o superiori a 0,50 si arrotondano all'unità superiore.

11. Le progressioni economiche saranno attribuite in base ad apposita graduatoria di merito per ciascuna categoria, comunque nel complessivo rispetto del limite di utilizzo del fondo risorse decentrate, parte fissa e stabile, appositamente contrattato.

12. Nell'ottica di incentivare la crescita professionale dei dipendenti, le parti concordano di effettuare annualmente la valutazione circa la possibilità di attivare l'istituto delle progressioni economiche, sempre che ciò sia possibile sulla base delle risorse disponibili e della disciplina vigente al momento dell'attivazione dell'istituto. Per l'anno 2018 le parti concordano di attivare l'istituto delle progressioni economiche stabilendo che la progressione sarà attribuita al 60% del personale in servizio all'1/11/2018 ed in possesso dei requisiti di cui ai commi precedenti, con decorrenza dalla medesima data.

13. Entro il 31 dicembre 2019 le parti concordano di attivare un'ulteriore procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali, dando atto che la decorrenza delle stesse sarà stabilita con il CCI 2019, nel rispetto della percentuale di cui al comma precedente.

14. La percentuale di cui al punto 12 sarà applicata a ciascuna categoria di inquadramento del personale di cui al suddetto comma, sempre a garanzia di un'adeguata selettività delle procedure. Limitatamente al fine della progressione economica, le categorie di inquadramento B1-B3 e D1-D3 confluiscono in un'unica categoria generale di appartenenza, rispettivamente B e D, alle quali è applicata la percentuale come sopra definita.

15. Ai fini dell'applicazione della percentuale di cui sopra, nel caso risultasse un numero di dipendenti non intero, si procederà all'arrotondamento per eccesso.

16. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

17. Le parti si danno reciprocamente atto che la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali troverà capienza, unitamente agli utilizzi derivanti dai precedenti atti, nell'ambito delle risorse fisse e stabili del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2018 l'importo pari a € 427.390,10, calcolato nel prospetto che segue, è prudenzialmente stimato tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/11/2018 (importi lordi con 13a) e calcolato ipotizzando, sempre prudenzialmente, l'effetto economico massimo teorico, non essendo possibile, al momento, quantificare in termini economici il valore del 60%, percentuale cui sarà effettivamente attribuita.

€	337.678,20	fondo progressioni economiche erogate genn-nov. 2018
€	<u>61.396,04</u>	valore stimato progressioni economiche dicembre + 13a
€	399.074,24	fondo progressioni economiche 2018 (stima)
€	119.497,67	incremento massimo teorico annuo per nuove progressioni economiche
€	399.074,24	fondo progressioni economiche 2018 (stima)
€	<u>28.315,86</u>	incremento massimo teorico fondo per nuove progressioni economiche 2018
€	427.390,10	fondo progressioni economiche 2018 (stima)

Per l'anno 2019 la somma destinata al finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali sarà individuata in sede di contrattazione annua delle risorse.

19. Per quanto concerne i criteri di valutazione ai fini della progressione economica si rinvia alla scheda allegata al presente C.C.I. (All. 2).

Art. 7

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nei valori di seguito stabiliti.

2. Le parti concordano di disciplinare nel corso del 2019, se del caso e con specifico accordo, le indennità di cui al comma 1 lettera a) solo dopo aver compiuto un'attenta ricognizione delle situazioni riconducibili a tali ipotesi.

3. Come previsto già dall'art. 37 del C.C.N.L. del 14/9/2000, modificato dall'art. 41 del C.C.N.L. 22/01/2004, le parti individuano le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale nelle seguenti attività:

- 1) utilizzo continuo di videoterminali;
- 2) guida di autoveicoli;
- 3) effettuazione di ispezioni metrologiche.

Dette condizioni di lavoro sono riconosciute con il presente accordo in quanto corrispondenti a quelle indicate alla lettera b) sopra richiamata. Per i dipendenti che svolgano dette prestazioni l'indennità di condizioni di lavoro è fissata in € 3,00 giornalieri per rischio correlato all'utilizzo di video terminali, € 4,00 per la guida di autoveicoli (solo per il personale adibito alla guida degli stessi), € 7,00 per rischi correlati alle attività esterne di ispezioni di tipo metrologico (solo per il personale in possesso della qualifica di ispettore e assistente metrico). Le suddette indennità non sono cumulabili tra loro.

4. Per i dipendenti che, in aggiunta all'esposizione al rischio, effettuino le prestazioni implicanti maneggio di valori di cui alla lettera c), l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è fissata in € 4,00 giornalieri (€ 3,00 indennità di rischio per l'utilizzo di videoterminali + € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio fino a euro 5.000 mensili), oppure € 5,00 giornalieri (€ 3,00 indennità di rischio per l'utilizzo di videoterminali + € 2,00 per ogni giorno di effettivo maneggio oltre i 5.000 euro mensili). Non rilevano i pagamenti effettuati in c/c postale, attraverso i POS o i bolli assolti virtualmente, in quanto trattasi di forme di pagamento virtuale.

5. Per quanto riguarda gli autisti, le cui prestazioni possono implicare sia rischio per guida autoveicoli, sia maneggio di valori, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è articolata come segue:

- € 5,00 (4,00 + € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio fino a euro 5.000 mensili) oppure € 6,00 (4,00 + € 2,00 per ogni giorno di effettivo maneggio oltre i 5.000 euro mensili) giornalieri quando nel servizio all'esterno sia ricompreso anche il maneggio di valori.

6. Relativamente al maneggio valori, il personale interessato deve risultare formalmente individuato dal dirigente competente.

7. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, sulla base delle giornate lavorative rilevate utili del mese precedente, nonché sulle giornate di servizio esterno che hanno comportato il verificarsi degli specifici rischi (per autisti, ispettori / assistenti metrici), previa specifica comunicazione della PO competente entro il 5 del mese successivo.

8. Il presente istituto entrerà in vigore il 1° gennaio 2019.

Art. 8

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, danno diritto alla corresponsione di un'indennità per particolare responsabilità. Il compenso è erogato in dodici mensilità di pari importo.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di specifiche responsabilità, i compiti esercitati e le responsabilità affidate debbono risultare formalmente assegnati con atto del dirigente competente, nell'ambito degli incarichi affidabili previamente individuati dal Segretario Generale con cadenza, di norma, annuale, nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse del fondo risorse decentrate a tal fine programmate in sede di contratto collettivo integrativo.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle indennità suddette è effettuata dal Segretario Generale con cadenza annuale in sede di individuazione dei medesimi. Gli incarichi affidati hanno, di norma, durata annuale, salvo rinnovo.
5. L'indennità varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00. La graduazione dell'indennità è effettuata tenendo conto, nel caso di personale appartenente alla categoria B e C, del peso dei compiti esercitati; nel caso di personale appartenente alla categoria D, del peso della responsabilità affidata. In base ai suddetti criteri sono stabiliti n. 3 livelli (importi annui lordi da corrispondere in dodici mensilità): € 1.000,00, € 2.000,00, € 3.000,00.
6. Le indennità attribuibili al personale formalmente incaricato sono individuate tenendo conto delle seguenti tipologie di responsabilità e di compiti affidati: Responsabilità di procedimento - al personale di categoria D (non titolare di incarico di posizione organizzativa) cui venga formalmente attribuita la responsabilità del procedimento amministrativo ai sensi della L. 241/1990 e successive modificazioni, caratterizzata da sufficiente complessità (trattamento non cumulabile con altri della medesima tipologia ed erogabile una sola volta a prescindere dal numero di procedimenti di cui si è responsabili).
7. Responsabilità di unità operativa - per il personale di categoria D, in relazione alla particolare responsabilità di gruppo e all'attività di coordinamento di altri lavoratori, nonché all'importanza dei risultati da conseguire da parte dell'unità medesima.
8. Responsabilità di processo - per il personale di categoria D, in relazione alla particolare responsabilità di gruppo e all'attività di coordinamento di altri lavoratori, nonché all'iniziativa richiesta per il buon funzionamento del processo stesso.
9. Responsabilità per compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio.
10. Responsabilità di particolare impegno professionale, non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto - al personale di categoria C, cui vengano formalmente attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità (trattamento non cumulabile con altri della medesima tipologia ed erogabile una sola volta a prescindere dal numero dei compiti specifici assegnati) e al personale di categoria B, cui vengano formalmente attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità (trattamento non cumulabile con altri della medesima tipologia ed erogabile una sola volta a prescindere dal numero dei compiti specifici assegnati).

11. Un'indennità di importo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e ss. del CCNL 21.5.2018, per compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

12. Nel corso del 2019 le parti concordano di effettuare un'organica ricognizione delle specifiche e particolari responsabilità affidate al personale dell'Ente.

Art. 9

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le parti convengono che le risorse in oggetto danno diritto alla corresponsione dei seguenti incentivi e compensi:

- a) incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016;
- b) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014;
- c) incentivi per attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- d) incentivi per attività in occasione dei censimenti generali, affidati dall'ISTAT alle Camere di Commercio, per i compiti richiesti al personale dipendente dell'Ente;

2. Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate ciascun anno nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano in modo neutro nel fondo risorse decentrate, nel senso che debbono essere necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette, e che eventuali risparmi costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.

3. La regolamentazione degli aspetti di dettaglio delle attività richiamate al comma 1 sub a) e d) è posta in essere dall'Amministrazione mediante specifico disciplinare, da adottare entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 11

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

Le parti confermano quanto previsto con delibera del Consiglio Camerale 29.10.2015 n. 14/All e ribadiscono che il trattamento incentivante erogato ai sensi di quanto previsto alla lettera b) del comma 1 dell'art. 9, assorba il 50% della retribuzione di risultato.

Art. 12

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

Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia, previo adeguato coinvolgimento del R.L.S..

Art. 13

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

Il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nel 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria. Previa valutazione di concrete e gravi situazioni, le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei casi di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018.

Art. 14

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

1. Le parti confermano l'attuale regolamentazione della banca delle ore. Il limite annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca è fissato in 72 ore annue dall'1/1/2019.

2. Le parti precisano che anche il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in caso di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare, possa optare tra il pagamento delle ore prestate e l'accantonamento in banca delle ore. Per detto personale il limite annuo di cui al punto precedente è riproporzionato in base alla percentuale di lavoro a tempo parziale prestato.

Art. 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. Le parti confermano l'attuale regolamentazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Art. 16

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

Il limite annuo individuale delle ore di lavoro straordinario fissato nel CCNL 1/4/1999 (180 ore annue) è elevato, per esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli

organi istituzionali, a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Il numero dei dipendenti e i servizi interessati sono oggetto di informazione da effettuarsi al verificarsi delle esigenze suddette.

Art. 17

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia, previo adeguato approfondimento, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 18

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa sono individuate nel 20% del fondo retribuzione di posizione e di risultato.
2. La retribuzione di risultato è erogata contemporaneamente alla corresponsione dei premi per la performance organizzativa e individuale previsti per il restante personale.
3. La retribuzione di risultato è erogata previa comunicazione della valutazione del dirigente competente, da effettuarsi entro il mese di febbraio di ciascun anno. La valutazione è formalizzata mediante apposita scheda articolata su diversi ambiti di valutazione che complessivamente prevedano una valutazione massima di 100 punti.
4. La valutazione pari a 100 punti comporta la corresponsione di una retribuzione pari al 25% della retribuzione di posizione. Valutazioni diverse comportano la retribuzione corrispondente in proporzione. La valutazione minima per accedere alla retribuzione di posizione è stabilita in 50 punti complessivi.
5. Per quanto concerne i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato si rinvia alla scheda allegata al presente C.C.I. (All. 3)

Art. 19

Modalità per la fruizione del congedo parentale in modalità oraria

1. La fruizione del congedo parentale è consentita anche per periodi quantificati in un minimo di un'ora al giorno e fino a un massimo pari alla metà dell'orario di lavoro previsto per il giorno in cui avviene la fruizione. Detto beneficio si applica anche al personale con contratto a tempo parziale. Ai fini della fruizione di detto beneficio occorre dare un preavviso di cinque giorni lavorativi, fatti salvi i casi di urgenza.
2. L'introduzione della modalità di fruizione oraria non modifica la durata del congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001 e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali il genitore può assentarsi dal lavoro a tale titolo.
3. Ai fini della quantificazione delle giornate dei congedi usufruiti in forma oraria la durata della giornata lavorativa è confermata in 7 ore e 12 minuti. Per i lavoratori part-time essa è ridotta in ragione della percentuale del part-time stesso. Entro il 31 dicembre di ciascun anno le ore di congedo usufruite saranno comunque rapportate alle giornate lavorative, stabilendo fin d'ora che eventuali frazioni saranno

conteggiate come giornata intera (es. fruizione di 2 giornate e 5 ore saranno conteggiate 3 giornate di congedo).

Art. 20

Utilizzo risorse decentrate anno 2018

1. Le parti si danno reciprocamente atto che i dati relativi agli utilizzi delle risorse riportati nel prospetto allegato (All. 4) sono direttamente conseguenti a quanto già pattuito con gli accordi decentrati precedenti e che, successivamente agli stessi, non è stato concordato nessun diverso e ulteriore criterio di riparto e/o di utilizzo, ad eccezione del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, che dall'anno 2018, secondo quanto disposto dall'art. 15, co. 5, del C.C.N.L. 21/05/2018, è a carico dei bilanci degli enti, nonché l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 6 , con decorrenza 1/11/2018.

2. Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 e che il Fondo risorse decentrate dell'anno 2018 è stato costituito secondo l'art. 67 del nuovo C.C.N.L.. Si danno altresì reciprocamente atto che, essendo il citato C.C.N.L. entrato in vigore in data 22/05/2018 ed essendo necessaria la stipula di un C.C.I. per disciplinare o rimodulare una serie di istituti, gli artt. 68 e 69 del citato C.C.N.L., relativi all'utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, troveranno applicazione a decorrere dal Fondo risorse decentrate dell'anno 2019, secondo le disposizioni contenute nel presente C.C.I..

3. Le parti confermano quanto pattuito con i C.C.D.I. sottoscritti il 10/12/2012, l'11/9/2013, il 14/4/2015, il 20/4/2016, il 15/9/2016 ed il 4/4/2018, con particolare riferimento ai criteri stabiliti per la ripartizione, destinazione e utilizzo delle risorse decentrate, con l'eccezione descritta al comma 2, nonché alle modalità per individuare l'ammontare delle risorse per la corresponsione del compenso incentivante la produttività e corrispondere i relativi incentivi al personale.