

Il giorno 15.10.2020 alle ore 12.30, presso la sede della Camera di Commercio di Firenze, si è tenuto l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
	<ul style="list-style-type: none"> Dott. Giuseppe Salvini, Segretario Generale, Presidente della delegazione <hr/>
	<ul style="list-style-type: none"> Dott.ssa Maria Beatrice Piemontese, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione <hr/>
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle):
	RSU
	Stefano BUFFA
	Luisa CAVALLI
	Alessandra CIULLINI
	Carlo DE MARTINO
	Riccardo LEVI
	Maria Grazia MERIGHI
	Maria Grazia PUGLIESE
	OO.SS.
	CGIL FP Alessandro GIORGETTI Marco BATAZZI
	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 - Attivazione delle progressioni economiche per l'anno 2020

Art. 3 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 4 – Criteri relativi all'ampliamento fascia flessibilità in entrata

Art. 5 - Indennità per specifiche o particolari responsabilità

Art. 6 - Welfare integrativo

Art. 7- Incentivi per funzioni tecniche

Art. 8 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 9 - Lavoro agile (smart working)

Art. 10 - Utilizzo risorse decentrate anno 2020

Allegato n. 1 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2020

Allegato n. 2 – Scheda di valutazione delle posizioni organizzative

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 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, 21/12/2018 e 19/11/2019.

Art. 2

Attivazione delle progressioni economiche per l'anno 2020

1. Le parti concordano di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2020. Si applica alla procedura la disciplina dettata dall'art. 6 commi 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8,9, 10, 11, e 16 del CCI 21.12.2018.
2. Le parti concordano che per l'anno 2020 la progressione economica sarà attribuita al 50% del personale in servizio all'1/1/2020 ed in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 del CCI 21.12.2018 con decorrenza dalla medesima data.

3. La percentuale di cui al punto 2 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.

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

5. L'Amministrazione, previa sottoscrizione dell'accordo decentrato, adotterà 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 sette 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.

6. 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 2020 l'importo pari a € 446.245,32, calcolato nel prospetto che segue, è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/1/2020 (importi lordi con 13a) e calcolato ipotizzando, sempre prudenzialmente, l'effetto economico massimo teorico come se le possibili progressioni del 50% del personale avente titolo a partecipare procedessero tutte alla massima progressione prevista nella categoria di appartenenza, non essendo possibile, al momento, quantificare in termini economici puntuali la somma necessaria.

€	272.425,89	fondo progressioni economiche erogate gen-ago 2020
€	<u>162.198,25</u>	valore stimato progressioni economiche set- dic 2020 + 13a
€	434.624,14	fondo progressioni economiche 2020 (stima)
€	11.621,18	incremento massimo teorico annuo per nuove progressioni economiche 2020
€	434.624,14	fondo progressioni economiche 2020 (stima)
€	<u>11.621,18</u>	incremento massimo teorico fondo per nuove progressioni economiche 2020
€	446.245,32	fondo progressioni economiche 2020 (stima)

7. Per quanto concerne i criteri di valutazione ai fini della progressione economica, si rinvia alla scheda allegata al C.C.I. 21.12.2018.

Art. 3

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. Con riferimento all'art. 7 c. 2 del CCI 21.12.2018, le parti concordano di rinviare ad un futuro accordo l'identificazione delle attività, di cui al comma 1 lett. a) dello stesso articolo, cui correlare l'indennità in rubrica.

Art 4

Criteri relativi all'ampliamento fascia flessibilità in entrata

1. Al fine di consentire il rispetto della disciplina sulla tutela della salute pubblica dettata dalle autorità competenti per il periodo di emergenza sanitaria COVID 19 e permettere un uso dilazionato nel tempo della mobilità pubblica, fino al 31.12.2020, le parti concordano di ampliare la fascia di flessibilità in entrata, attualmente stabilita tra le ore 7.30 e le ore 9.00, dalle ore 7.30 alle ore 9.30.
2. In conseguenza di ciò, temporaneamente e comunque fino al termine dell'emergenza sanitaria, la fascia rigida di presenza è da intendersi ridotta rispetto al periodo precedente. Essa viene stabilita dall'entrata in vigore della presente disposizione fino al 31.12.2020 tra le ore 9.30 e le ore 13.00.
3. Le parti concordano fin d'ora eventuali ulteriori proroghe che si rendessero necessarie a seguito di intervenute modifiche del quadro normativo relativo alla tutela della salute pubblica.

Art. 5

Indennità per specifiche o particolari responsabilità

1. Le parti, tenuto conto dei criteri stabiliti all'art. 8 del CCI 21.12.2018, concordano per l'anno 2021 di attribuire le indennità a particolari posizioni che si caratterizzano per la responsabilità diretta verso l'esterno come previsto dall'art. 4 del CCI 19.11.2019.

Art. 6

Welfare integrativo

1. In applicazione dell'art. 72 c. 1 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti disciplinano per l'anno 2020 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti appartenenti al comparto.
2. Le risorse disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art. 72, sono costituite dalle disponibilità già stanziare dall'ente per interventi assistenziali, che nel bilancio preventivo 2020 ammontano a € 41.936,30.
3. La concessione dei benefici di cui sopra è informata a principi di trasparenza, equità e giustizia distributiva: data la natura delle prestazioni da erogare, esse riguarderanno potenzialmente tutti i dipendenti, ma dovranno essere differenziate a seconda della situazione reddituale di ciascun beneficiario.
4. La platea dei beneficiari è costituita da tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato del comparto, compresi eventuali dipendenti a comando presso altri enti, in servizio presso l'ente nell'anno 2020.
5. Le parti concordano di non destinare nel corso dell'anno 2020 parte della somma a disposizione per l'attivazione di una polizza collettiva temporanea per causa di morte e/o di una polizza infortuni collettiva per il rischio di invalidità permanente o non autosufficienza a favore della generalità dei beneficiari: l'entità finanziaria necessaria sarà stabilita a seguito di apposite verifiche che l'Amministrazione effettuerà. Le parti verificheranno, per l'anno 2021, la possibilità di una tale destinazione di parte della somma a disposizione.

6. Le misure assistenziali e sociali che potranno essere concesse sono le seguenti:

- a) prestiti, anticipazioni o sovvenzioni a dipendenti in difficoltà economica per un importo max. di € 300,00;
- b) contributo fisso di € 200,00 per nascita e/o adozione di figlia/o e per matrimonio / unione civile del dipendente;
- c) contributo straordinario di € 350,00 per gravi esigenze sanitarie del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e / o figli);
- d) contributo di € 300,00 per servizi di cura di famigliari anziani (parenti e affini entro il primo grado) non autosufficienti (costi di degenza in RSA o spese per badanti);
- e) contributo per le spese scolastiche (libri) o per le tasse universitarie dei figli dei dipendenti (il contributo viene così declinato: € 50,00 medie inferiori, € 100,00 medie superiori, € 200,00 tasse universitarie);
- f) borse di studio di € 100,00 per i figli dei dipendenti che frequentano scuole secondarie pubbliche di € 200,00 per quelli che frequentano università. La disciplina delle borse di studio sarà adottata con specifico atto dell'Amministrazione;
- g) contributo max di € 100,00 per la partecipazione a centri estivi dei figli dei dipendenti;
- h) contributo max di € 100,00 per i costi dell'iscrizione dei figli dei dipendenti ad asili nido o scuole materne;
- i) contributo max di € 350,00 per il costo del canone annuale di locazione o della rata annuale di mutuo versati per la prima casa di abitazione del dipendente;
- j) rimborso max di € 200 di quota dell'abbonamento a mezzi pubblici di trasporto;
- k) beni e servizi di valore complessivo non superiore a € 516,46, attraverso l'erogazione di buoni o voucher.

7. Le situazioni soggettive che legittimano l'accesso a ciascuna forma di contributo o rimborso dovranno essere attestate attraverso la presentazione di adeguata documentazione probatoria, e comunque non potranno essere erogati, in prima istanza, benefici per un importo superiore al portafoglio welfare individuale del dipendente, come di seguito individuato.

8. In ossequio ai principi di equità e giustizia distributiva sopra richiamati, l'importo massimo annuale individuale a disposizione di ciascun beneficiario per gli interventi di welfare integrativo (il c.d. portafoglio welfare individuale, PWI) sarà dato dalla divisione fra le risorse complessive a disposizione ed il numero totale dei dipendenti nel 2020. Data la natura degli interventi, essi andranno graduati in base alle condizioni reddituali dei soggetti, per i quali il PWI rappresenterà l'importo massimo potenzialmente erogabile.

9. L'Amministrazione gestirà gli interventi a favore dei dipendenti tramite gli uffici del personale.

10. Ogni dipendente potrà scegliere fra il portafoglio di interventi di cui al comma 6, avendo come unici limiti il proprio PWI e l'eventuale misura massima stabilita per la tipologia di intervento, e potendo ricevere contributi o rimborsi nella misura stabilita in base al reddito complessivo del nucleo familiare, indicato nella dichiarazione ISEE dell'anno di riferimento. In questa sede si concorda di procedere ad una graduazione che preveda che all'aumento dello scaglione di reddito complessivo individuato corrisponda una progressiva diminuzione della quota di contributo o rimborso spettante, secondo le seguenti misure:

- fino a € 36.151, 98 – 100% del contributo o rimborso riconosciuto;
- da € 36.151, 99 - € 70.000– 80% del contributo o rimborso riconosciuto;
- oltre € 70.001 - 60% del contributo o rimborso riconosciuto.

11. Coloro che non presenteranno la dichiarazione ISEE saranno inseriti nella fascia oltre i 70.000 euro. Se un dipendente, a causa della propria situazione reddituale o della mancanza di legittimazione soggettiva per l'accesso alle varie misure, non riuscisse ad ottenere benefici economici pari al proprio PWI, libererà risorse che saranno redistribuite. Allo scopo individuato, entro il 10 dicembre dell'anno di riferimento, il complesso di risorse residuali, verrà diviso in parti uguali fra i dipendenti che hanno esaurito il proprio PWI, andando a costituire un PWI aggiuntivo, al quale sarà possibile accedere ottenendo benefici sulla base della graduazione di cui al comma precedente. Eventuali ulteriori risorse residue costituiranno economie di bilancio.

Art. 7

Incentivi per funzioni tecniche

1. Le parti concordano di istituire un tavolo tecnico composto da: il dirigente responsabile Area Servizi di Supporto, la PO competente in materia e due rappresentanti delle OO.SS. scelti di comune accordo tra le organizzazioni sindacali
2. Il tavolo tecnico produrrà una proposta di regolamentazione da sottoporre agli Organi Camerali, previa informazione alle OO.SS.

Art. 8

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

1. Le parti di comune accordo, alla luce della previsione normativa di cui all'art. 9 comma 1 del D.lgs 150/2009 che prevede che *"La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*, procedono alla revisione della Scheda di valutazione delle posizioni organizzative, allegato n. 2 del CCI 19.11.2019 e alla sostituzione della medesima con quella allegata al presente CCI (All. 2). La nuova scheda sarà utilizzabile fin dall'anno 2020.

Art. 9

Lavoro agile (smart working)

1. Con riferimento all'istituto del lavoro agile (smart working) l'Amministrazione procederà a disciplinarne le modalità attuative assicurando il confronto con le OO.SS.
2. Le parti concordano che, in occasione della redazione del Piano Organizzazione Lavoro agile (cd. POLA), entro il 31.12.2020 sarà aperto uno specifico confronto in merito.

Art. 10

Utilizzo risorse decentrate anno 2020

1. Le parti si danno reciprocamente atto che i dati relativi agli utilizzi delle risorse riportati nel prospetto allegato (All. 1) sono direttamente conseguenti a quanto già pattuito con il CCI del 21/12/2018 e con il CCI del 19/11/2019.

2. Le parti condividono che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che il Fondo risorse decentrate dell'anno 2020 è stato costituito secondo l'art. 67 del nuovo CCNL e che con il presente accordo trovano applicazione una serie di istituti disciplinati o rimodulati secondo gli artt. 68 e 69 del citato CCNL, relativi all'utilizzo delle risorse decentrate e alla differenziazione del premio individuale, secondo le disposizioni contenute nel CCI del 21/12/2018 e nel CCI del 19/11/2019.

3. Le parti si danno atto che le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione e che, poiché il Fondo 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.

4. Le parti confermano che l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018 e del CCI del 19/11/2019, che il 60% di tale importo è destinato al finanziamento dei premi per la performance organizzativa, mentre il rimanente 40% al finanziamento dei premi per la performance individuale. Riconoscono altresì che l'importo di cui sopra sarà individuato anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2020 con riferimento al "Piano triennale della Performance 2020-2022", approvato con delibera di Giunta 21/01/2020, n. 7.

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Le parti, preso atto:

- della costituzione a preventivo del Fondo per l'anno 2020, avvenuta con delibera della Giunta camerale n. 102 del 23/7/2020 avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate del personale del comparto anno 2020. Preventivo";
- del verbale del Collegio dei Revisori n. 8 del 23/7/2020, con cui è stato certificato il Fondo sopra indicato;

convengono quanto segue

- 1) il Fondo risorse decentrate dell'anno 2020 è utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, in base ai criteri di cui al CCI del 21/12/2018 e al CCI del 19/11/2019, in particolare secondo la seguente ripartizione e destinazione:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2020	
1. Differenziali progressioni economiche storiche [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018]	Euro	434.624
2. Indennità di comparto quota carico Fondo [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018; art. 33, co. 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004]	Euro	53.000
3. Performance organizzativa [art. 68, co. 2, lett. a, CCNL 21.5.2018]	Euro	266.935
4. Performance individuale [art. 68, co. 2, lett. b, CCNL 21.5.2018]	Euro	177.956
5. Indennità condizioni lavoro [art. 68, co. 2, lett. c, art. 70-bis, CCNL 21.5.2018]	Euro	58.000
6. Indennità di turno, reperibilità, orario festivo	Euro	60

[art. 68, co. 2, lett. d, CCNL 21.5.2018]		
7. Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D (max € 3.000) [art. 68, co. 2, lett. e, art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018]	Euro	12.000
8. Compensi previsti da disposizioni di legge [art. 68, co. 2, lett. g, art. 67, co. 3, lett. c, CCNL 21.5.2018]	Euro	0
Incentivi funzioni tecniche	Euro	0
Compensi avvocati	Euro	0
Concorsi a premio	Euro	0
Compensi Istat	Euro	0
9. Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento [art. 68, co. 2, lett. j, CCNL 21.5.2018]	Euro	11.621
TOTALE RISORSE DECENTRATE	Euro	1.014.196

2) Si precisa quanto segue:

- gli importi indicati nell'ambito dell'accordo di cui al punto precedente sono definiti a preventivo;
- le somme al momento non prevedibili saranno inserite nel Fondo risorse decentrate in sede di consuntivazione;
- 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;
- l'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale si individua come differenza fra il totale del Fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati secondo le disposizioni del CCI del 21/12/2018; il 60% di tale importo è destinato al finanziamento dei premi per la performance organizzativa, mentre il rimanente 40% al finanziamento dei premi per la performance individuale;

- le parti si danno reciprocamente atto che l'importo di cui sopra sarà individuato anche in base al livello di conseguimento della Performance Organizzativa dell'Ente (così come definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente ed espressa in valore percentuale), come sarà certificato dall'O.I.V. in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2020, con riferimento al "Piano triennale della Performance 2020-2022", approvato con delibera di Giunta 21/01/2020, n. 7.

Nome Cognome			
Area			
Posizione Organizzativa			
<p>La valutazione pari a 40 punti comporta la corresponsione di una retribuzione di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione. Valutazioni diverse comportano la retribuzione corrispondente in proporzione. La valutazione minima per accedere alla retribuzione di risultato è stabilita in 20 punti complessivi.</p>			
Risultati conseguiti	0	Max 16	
1) Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		max 6	
2) Raggiungimento degli specifici obiettivi individuali		max 4	
3) Efficacia delle soluzioni organizzative adottate		max 3	
4) Efficacia del sistema di relazioni esterne ed interne realizzate, anche con riferimento alla dirigenza		max 3	
Valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi	0	Max 24	
5) Capacità di programmazione delle attività e qualità della prestazione individuale		max 4	
6) Gestione delle risorse umane assegnate		max 4	
7) Comprensione del ruolo e delle strategie di settore		max 4	
8) Capacità di proporre soluzioni innovative/soluz. dei problemi		max 4	
9) Autonomia operativa		max 4	
10) Competenza professionale		max 4	
Considerazioni:	Max. 40	0	
Sede,		Per ricevuta	
IL DIRIGENTE		IL DIPENDENTE	
()		()	