

Il giorno 19 novembre 2019 alle ore 15.30, presso la sede della Camera di Commercio di Firenze, in seguito alla Delibera Presidenziale d'urgenza n. 19 del 19 novembre 2019, 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 31 ottobre 2019.

<p>Composizione della delegazione trattante</p>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott.ssa Laura Benedetto, Segretario Generale, Presidente della delegazione _____</li> <li>• Dott.ssa Brunella Tarli, Dirigente Area Servizi di Supporto, componente della delegazione _____</li> </ul> <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 Marco BATAZZI</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 Marco BATAZZI	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 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 2019

Art. 3 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 4 - Attribuzione dell'indennità per specifiche o particolari responsabilità

Art. 5 - Welfare integrativo

Art. 6 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 7 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

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

Art. 9 - Incentivi per funzioni tecniche

Art. 10 – Lavoro agile (smart working)

Art. 11 - Servizi pubblici essenziali

Art. 12 – Modifica disciplina relativa alla fruizione del congedo parentale in modalità oraria

Art. 13 - Utilizzo risorse decentrate anno 2019

Allegato n. 1 – Schema di utilizzo risorse decentrate 2019

Allegato n. 2 – Scheda di valutazione delle posizioni organizzative

Allegato n. 3 – Scheda intermedia 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/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 e 21/12/2018.

## **Art. 2**

### **Attivazione delle progressioni economiche per l'anno 2019**

1. Le parti concordano di attivare una procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2019. 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 2019 la progressione economica sarà attribuita al 50% del personale in servizio all'1/1/2019 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 2019 l'importo pari a € 500.880,86, calcolato nel prospetto che segue, è prudenzialmente stimato a titolo di preventivo, tenendo conto della decorrenza economica delle nuove progressioni dal 1/1/2019 (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 50%, percentuale cui sarà effettivamente attribuita.

€	349.152,77	fondo progressioni economiche erogate gen-ott. 2019
€	<u>104.745,83</u>	valore stimato progressioni economiche nov.+ dic. + 13a
€	453.898,60	fondo progressioni economiche 2019 (stima)
€	46.982,26	incremento massimo teorico annuo per nuove progressioni economiche
€	453.898,60	fondo progressioni economiche 2019 (stima)
€	<u>46.982,26</u>	incremento massimo teorico fondo per nuove progressioni economiche 2018
€	<b>500.880,86</b>	fondo progressioni economiche 2018 (stima)

7. Entro il 31 ottobre 2020 le parti concordano di attivare un'ulteriore procedura selettiva relativa alle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto della percentuale di cui sopra, stabilendo che la decorrenza delle stesse sarà dal 1 gennaio 2020.

8. 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**

#### **Attribuzione dell'indennità per specifiche o particolari responsabilità**

1. Le parti, a seguito di apposita ricognizione effettuata dall'Amministrazione, e tenuto conto dei criteri stabiliti all'art. 8 del CCI 21.12.2018, concordano per l'anno 2020 di attribuire le seguenti indennità a particolari posizioni che si caratterizzano per la responsabilità diretta verso l'esterno. Relativamente alla cat. D sono individuate:

- a) cassiere: € 2.000,00
- b) compiti di responsabilità U.O. P.A. Digitale e Protocollo: € 2.000,00
- c) ispettore metrico: € 3.000,00
- d) responsabile manutenzione immobili camerati: € 3.000,00

2. Le parti concordano inoltre di attribuire, per l'anno 2020, le seguenti indennità per particolare responsabilità per dipendenti appartenenti alla categoria C:

- assistente metrico: € 2.000

### **Art. 5**

#### **Welfare integrativo**

1. In applicazione dell'art. 72 c. 1 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti disciplinano per l'anno 2019 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 stanziate dall'ente per interventi assistenziali, che nel bilancio preventivo 2019 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 all'1/1/2019.

5. Le parti concordano di destinare dal 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.

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

- prestiti, anticipazioni o sovvenzioni a dipendenti in difficoltà economica per un importo max. di € 300,00;
- contributo fisso di € 200,00 per nascita e/o adozione di figlia/o e per matrimonio / unione civile del dipendente;
- contributo straordinario di € 350,00 per gravi esigenze sanitarie del dipendente e dei suoi famigliari (coniuge e / o figli);
- 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);
- 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);
- 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;
- contributo max di € 100,00 per la partecipazione a centri estivi dei figli dei dipendenti;
- contributo max di € 100,00 per i costi dell'iscrizione dei figli dei dipendenti ad asili nido o scuole materne;
- 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;
- rimborso max di € 200 di quota dell'abbonamento a mezzi pubblici di trasporto;
- beni e servizi di valore complessivo non superiore a € 258,23, 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 in servizio al 1/1/2019. 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. 6**

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

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 e 18, e a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.
3. L'attuazione di tale normativa sarà assicurata seguendo le indicazioni del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), a tal fine costantemente aggiornato: in particolare, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano il miglioramento dei livelli di sicurezza nell'ambiente di lavoro, soprattutto attraverso le riunioni periodiche previste dalla normativa generale e con il contributo del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza).
4. L'Amministrazione ha l'obbligo di informare e formare il personale, il RLS e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione (RSPP), con l'obiettivo di conseguire modalità di condotta e di lavoro che mettano in pratica le regole e i principi della sicurezza.
5. Le attività di formazione ed informazione, svolte con cadenza periodica e in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, avvengono durante l'orario di servizio e sono commisurate alle risultanze della valutazione dei rischi: in particolare, tali attività, previo confronto con il RLS, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione e all'eventuale insorgenza di nuovi rischi. Con gli stessi principi sono organizzate le attività formative specifiche riservate al personale addetto alle misure antincendio, al primo soccorso e al rispetto della normativa antifumo, nonché le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
6. Con la collaborazione del RLS, del medico del lavoro e del RSPP vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e degli altri strumenti utilizzati, alle condizioni di lavoro dei dipendenti.
7. L'Amministrazione garantisce al Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori il pieno esercizio delle funzioni e delle facoltà a lui attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008: in tal senso, il RLS deve disporre dei mezzi, degli spazi e del tempo per poter svolgere efficacemente le proprie funzioni, anche in orario di servizio, senza alcuna perdita retributiva e con il rimborso degli eventuali costi sostenuti. Per quanto concerne la sua formazione, oltre a quella generale diretta a tutto il personale, il RLS gode di una formazione specifica a carico dell'ente, tempestiva e a carattere periodico.

8. Per quanto concerne il ruolo della RSU e delle OO.SS. rappresentative, l'Amministrazione terrà conto anche delle loro segnalazioni relative a problemi o a criticità in materia di sicurezza, attivandosi per la loro risoluzione, e, su richiesta, metterà a disposizione il DVR e la restante documentazione su salute e sicurezza all'interno dell'ente.

#### **Art. 7**

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

1. In presenza di innovazioni tecnologiche nelle procedure informatiche, che determinino cambiamenti strutturali nell'organizzazione dei servizi dell'ente, sarà necessaria una valutazione dell'impatto di tali innovazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti interessati, soprattutto in relazione alle competenze e alle capacità loro richieste, al fine di tutelare e valorizzare le competenze professionali del personale.

2. In tal senso si dovrà porre attenzione alle esigenze formative dei dipendenti, favorendo lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali in modo da poter fronteggiare il cambiamento e l'innovazione nei processi lavorativi, anche in relazione all'evoluzione delle metodologie di lavoro e degli strumenti tecnici utilizzati.

#### **Art. 8**

##### **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 40 punti: è prevista, come per il restante personale dipendente dell'ente, una comunicazione dello stato di attuazione del proprio piano di lavoro e della propria valutazione sotto forma di scheda intermedia, da consegnare entro il mese di luglio di ciascun anno.

4. La valutazione pari a 40 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 20 punti complessivi.

5. Per quanto concerne i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato si rinvia alle schede allegate al presente C.C.I. (All. 2 e 3).

#### **Art. 9**

##### **Incentivi per funzioni tecniche**



1. Le parti concordano di procedere ad un ulteriore approfondimento della materia, impegnandosi a disciplinarla nel prossimo C.C.I.

#### **Art. 10**

##### **Lavoro agile (smart working)**

1. Con riferimento a quanto concordato nella dichiarazione congiunta n. 2 relativa al CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che dal 1° gennaio 2020 partirà un progetto sperimentale di un anno per l'applicazione del lavoro agile all'interno dell'ente, e auspicano che tale istituto possa trovare stabile applicazione a partire dall'anno successivo.

2. A tal fine le parti si impegnano a rivisitare la disciplina adottata per i necessari adeguamenti.

#### **Art. 11**

##### **Servizi pubblici essenziali**

1. Con riferimento all'allegato n. 2 al C.C.I. 10/12/2012, con il quale è stato fra l'altro regolato il diritto di sciopero e sono stati definiti i contingenti minimi di personale a garanzia dell'erogazione dei servizi essenziali all'interno dell'ente, in applicazione della normativa e degli accordi sindacali nazionali in materia, le parti, in considerazione dell'evoluzione tecnologica che ha caratterizzato l'erogazione dei servizi camerali negli ultimi anni, con lo sviluppo della modalità telematica nei rapporti con l'utenza, concordano di modificare gli artt. 2 ("Definizione dei contingenti minimi") e 3 ("Procedure di attivazione dei contingenti minimi") della disciplina sopracitata.

2. L'art. 2 è sostituito dal seguente: "**Garanzia dei servizi essenziali** – 1. Con riferimento ai servizi essenziali indicati all'art. 1, la loro erogazione è garantita in modalità telematica, con il rispetto dei termini e delle scadenze stabilite dalla vigente normativa per la conclusione del procedimento relativo a ciascun servizio indicato. Non sarà quindi più necessaria l'individuazione di contingenti minimi di personale a presidio fisico del servizio ad esclusione dell'UO Brevetti".

3. L'art. 3 è sostituito dal seguente: "**Diritto di sciopero** – 1. E' fatto divieto di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire ad uno sciopero. 2. I dirigenti, ovvero i responsabili del funzionamento delle singole unità organizzative ed operative, dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale che non avesse aderito allo sciopero, in sostituzione di personale che vi avesse aderito".

#### **Art. 12**

##### **Modifica disciplina relativa alla fruizione del congedo parentale in modalità oraria**

1. Ai fini della fruizione del congedo parentale per periodi quantificati in un minimo di un'ora al giorno e fino a un massimo pari alla metà dell'orario di lavoro, occorre dare un preavviso di due giorni lavorativi, fatti salvi i casi di urgenza.

#### **Art. 13**

##### **Utilizzo risorse decentrate anno 2019**

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.

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 2019 è stato costituito secondo l'art. 67 del nuovo CCNL. e che con il presente accordo trovano per la prima volta 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.

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, 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 2019, con riferimento al "Piano triennale della Performance 2019-2021", approvato con delibera di Giunta 17/01/2019, n. 2.

## UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Le parti, preso atto:

- della costituzione a preventivo del Fondo per l'anno 2019, avvenuta con delibera della Giunta camerale n. 48 del 5/4/2019 avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate del personale del comparto anno 2019. Preventivo";
- del verbale del Collegio dei Revisori n. 4 del 16/4/2019, con cui è stato certificato il Fondo sopra indicato;

convengono quanto segue

- 1) il Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 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, in particolare secondo la seguente ripartizione e destinazione:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2019	
1. Differenziali progressioni economiche storiche [art. 68, co. 1, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>453.899</b>
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	<b>56.000</b>
3. Performance organizzativa [art. 68, co. 2, lett. a, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>259.645</b>

4. Performance individuale [art. 68, co. 2, lett. b, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>173.096</b>
5. Indennità condizioni lavoro [art. 68, co. 2, lett. c, art. 70-bis, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>45.000</b>
6. Indennità di turno, reperibilità, orario festivo [art. 68, co. 2, lett. d, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>100</b>
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	<b>9.000</b>
8. Compensi previsti da disposizioni di legge [art. 68, co. 2, lett. g, art. 67, co. 3, lett. c, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>0</b>
Incentivi funzioni tecniche	Euro	<b>0</b>
Compensi avvocati	Euro	<b>0</b>
Concorsi a premio	Euro	<b>0</b>
Compensi Istat	Euro	<b>0</b>
9. Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento [art. 68, co. 2, lett. j, CCNL 21.5.2018]	Euro	<b>46.982</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>Euro</b>	<b>1.043.722</b>

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 2019, con riferimento al "Piano triennale della Performance 2019-2021", approvato con delibera di Giunta 17/01/2019, n. 2.

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>			
<b>Risultati conseguiti</b>	<b>0</b>	<b>Max 16</b>	
1) Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		max 4	
2) Raggiungimento degli specifici obiettivi individuali		max 4	
3) Efficacia delle soluzioni organizzative adottate		max 4	
4) Efficacia del sistema di relazioni esterne ed interne realizzate, anche con riferimento alla dirigenza		max 4	
<b>Valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi</b>	<b>0</b>	<b>Max 24</b>	
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:	<b>Max. 40</b>	<b>0</b>	
Sede,		Per ricevuta	
IL DIRIGENTE		IL DIPENDENTE	
( )		( )	

<p>NOME COGNOME</p> <p>Area</p> <p>Posizione Organizzativa</p>
--

<p><b>Risultati conseguiti</b></p> <p>Risultati di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità</p> <p>Raggiungimento degli specifici obiettivi individuali</p> <p>Efficacia delle soluzioni organizzative adottate</p> <p>Efficacia del sistema di relazioni esterne ed interne realizzate, anche con riferimento alla dirigenza</p>
<p><b>Valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi</b></p> <p>Capacità di programmazione delle attività e qualità della prestazione individuale</p> <p>Gestione delle risorse umane assegnate</p> <p>Comprensione del ruolo e delle strategie di settore</p> <p>Capacità di proporre soluzioni innovative/soluzione dei problemi</p> <p>Autonomia operativa</p> <p>Competenza professionale</p>
<p><b>Valutazione descrittiva di quanto sopra riportato e valutazione indicativa della percentuale conseguibile (fino a 50%, da 50% a 70%, da 70% a 90%, oltre 90%, rispetto a 40 punti):</b></p>

Sede,

Per ricevuta

IL DIRIGENTE

IL DIPENDENTE

( )