



CAMERA DI COMMERCIO DI TARANTO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2019 – 2021**

Addì 18 novembre 2019, presso la sede camerale sita in Taranto al viale Virgilio n.152, a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 deliberata con determina presidenziale d'urgenza n.8 del 14.11.2019 – previo parere favorevole e controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio espresso dal Collegio dei revisori dei conti in data 11.11.2019 – si sottoscrive il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente triennio 2019 – 2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, tra:

Delegazione di parte pubblica

Presidente, Segretario generale f.f. dr.ssa Claudia Sanesi, presente,

Delegazione di parte sindacale

Componente R.S.U.	dr. Maurizio Angelici	presente	
Componente R.S.U.	rag. Alessandra Lupo	presente	
Componente R.S.U.	dr. Francesco Maraglino	presente	
Segreteria territoriale CIGL F.P.	/	ASSENTE	/
Segreteria territoriale CISL FP	/	ASSENTE	/
Segreteria territoriale UIL FPL	/	ASSENTE	/
Segreteria territoriale CSA Regioni Autonomie Locali	/	ASSENTE	/



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 – Ambito di applicazione	6
Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione del contratto	7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I – RISORSE	8
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	8
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo	8
Art. 7 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	10
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	12
Art. 8 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	12
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA’	14
Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari	14
Art. 10 – Individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	15
Art. 11 – Criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 70-quinquies comma 1	16
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	17
Art. 12 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	17
Art. 13 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018	18
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE	18
Art. 14 – Disciplina del premio differenziale individuale	18
Art. 15 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge	19



TITOLO III – ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	20
CAPO I – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	20
Art. 16 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	20
CAPO II – RAPPORTI DI LAVORO PART TIME	21
Art. 17 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8	21
CAPO III – ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO	21
Art. 18 – 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	21
Art. 19 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell’art.22, comma 2	22
Art. 20 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del CCNL del 14.9.2000	22
TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI	23
CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI	23
Art. 21 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi	23
Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	23
Art. 23 – Welfare integrativo	24
Art. 24 – Telelavoro e smart working (lavoro agile)	25
CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI	25
Art. 25 – Norme finali e di rinvio	25



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti e le materie che i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dagli stessi CCNL.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, puntualmente dettate dal vigente CCNL 21.5.2018, sono, a titolo meramente ricognitivo, di seguito indicate:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 CCNL 21.05.2018 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie Comma 4.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;



- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 67 CCNL 21.05.2018 - Fondo risorse decentrate: costituzione
Comma 4.

In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 68 CCNL 21.05.2018 - Fondo risorse decentrate: utilizzo
Comma 3.

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69 CCNL 21.05.2018 - Differenziazione del premio individuale
Comma 1.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.



Comma 2.

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Comma 3.

La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Le materie oggetto di confronto con i competenti soggetti sindacali, puntualmente previste dal vigente CCNL 21.5.2018, sono, a titolo meramente ricognitivo, di seguito indicate:

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON I SOGGETTI SINDACALI

Art. 5 CCNL 21.05.2018 – Confronto

Comma 3.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
- c) l'individuazione dei profili professionali;*
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;*
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;*
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.*

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.5.2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Taranto e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale per il periodo 01.01.2019 - 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro presso l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018.

Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.



2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, saranno negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 3, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale, in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'Ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

[art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.05.2018]

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse, annualmente calcolate nel rispetto del CCNL e delle norme vigenti, avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale nel mantenimento e/o negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che



- possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - c) destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità ed a quelle da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018.
3. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal Fondo risorse decentrate devono tendere ad una equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2 sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL del 21.5.2018;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies CCNL del 21.05.2018;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL del 21.05.2018;
 - f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
5. La parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 2016/2018, con esclusione delle risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, sarà destinato ai trattamenti economici di cui al comma precedente, lettere a), b), c), d), e specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse, tanto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL del 21.5.2018.
6. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2 sono destinate ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente comma 4, nel rispetto dei seguenti criteri:
- a) una quota non inferiore al 30% delle risorse stabili disponibili sarà destinata ad incentivare le nuove progressioni economiche orizzontali;
 - b) le risorse stabili non utilizzate andranno ad incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale;



- c) la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile è destinata ad incentivare la performance;
- d) le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
 - una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili disponibili è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
 - una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b);
 - una quota di almeno il 10% è destinata ad incentivare la performance organizzativa;
- e) le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità non possono essere superiori al 25% delle risorse decentrate di parte variabile.

Art. 7 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[art. 7, comma 4, lett. b) e art. 69 del CCNL 21.05.2018]

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Taranto sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 18.03.2019 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di Ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'Ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.



7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.
8. Le somme destinate alla remunerazione della produttività, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale, saranno distribuite al personale che avrà conseguito un punteggio complessivo di valutazione dell'apporto individuale almeno pari o superiore a 55 su 100.
9. Il premio relativo alla performance organizzativa, determinato sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, viene incrementato applicando i seguenti coefficienti:
- nessuna maggiorazione per il personale appartenente alla categoria A;
 - del 10% per il personale appartenente alla categoria B;
 - del 20% per il personale appartenente alla categoria C;
 - del 30% per il personale appartenente alla categoria D.
10. La determinazione del premio relativo alla performance organizzativa viene commisurata alla presenza effettiva nell'arco dell'anno. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali per causa di servizio, i permessi ex lege 104/92, le gravi patologie conclamate e certificate dalle autorità competenti, le ferie e le festività soppresse, il recupero di ore già lavorate ed ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge.
- Come previsto dal tuttora vigente art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n.133/2008, le eventuali giornate di assenze per malattia vengono decurtate in sede di determinazione del premio. Resta inteso che le somme eventualmente decurtate non potranno essere recuperate dalla contrattazione integrativa, ma concorreranno al miglioramento dei saldi di bilancio.
- Resta ferma, per l'erogazione della quota relativa alla performance organizzativa, la soglia minima di presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance organizzativa sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.



11. La quota di remunerazione della performance individuale viene calcolata tenendo conto del punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente in applicazione del sistema di valutazione in uso.
Conformemente alla remunerazione della performance organizzativa, di cui al comma precedente, nella determinazione dell'importo si tiene conto delle eventuali giornate di assenza per malattia per le quali si applica la decurtazione ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n.133/2008.
Per la remunerazione della performance individuale, la soglia minima di presenza del personale deve essere pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.
12. Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Camera di commercio, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è disciplinata nel successivo articolo 14 del presente contratto.
13. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno tre mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a sei mesi e per una performance annuale pari ad almeno tre mesi.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

[art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.05.2018]

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
3. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - a) assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;



- b) accertare la crescita del livello di prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

4. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nella misura non inferiore al 30% della stessa. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, i risparmi sono destinati al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo.
6. Il personale interessato deve possedere i seguenti requisiti:
- a) aver maturato almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - b) aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 75/100;
 - c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.
7. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base della media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza dell'istituto.
8. In relazione agli elementi utili ai fini della progressione orizzontale saranno valutati anche l'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento.
Pertanto vengono stabilite le seguenti modalità di attribuzione dell'esperienza acquisita.

- TITOLI DI SERVIZIO

L'attribuzione del punteggio riferito ai titoli di servizio è la seguente

TITOLI DI SERVIZIO	PUNTEGGIO ANNUO
Titolare di posizione organizzativa	5
Responsabile di servizio e/o posizione di staff	4
Responsabile di unità operativa intermedia e/o semplice	3

Sono escluse le categorie A e B.



- ESPERIENZA ACQUISITA

Il servizio prestato presso Camere di commercio, Aziende speciali delle Camere di commercio e/o altri Enti del sistema camerale, e/o altri Enti pubblici viene valutato considerando il numero di anni di anzianità, arrotondando per eccesso periodi di servizio superiori a sei mesi.

Il punteggio è attribuito secondo la seguente tabella:

SERVIZIO	PUNTI PER ANNO
Servizio prestato nella <u>stessa categoria</u> o ex qualifica funzionale presso Camere di commercio, Aziende speciali delle Camere di commercio e/o altri Enti o organismi del sistema camerale	0,50
Servizio prestato nella <u>stessa categoria</u> o ex qualifica funzionale presso altre Amministrazioni pubbliche	0,25
Servizio prestato nella categoria o ex qualifica funzionale <u>inferiore</u> presso Camere di commercio, Aziende speciali delle Camere di commercio e/o altri Enti o organismi del sistema camerale	0,20
Servizio prestato nella categoria o ex qualifica funzionale <u>inferiore</u> presso altre Amministrazioni pubbliche	0,10

Non è attribuito alcun punteggio per il servizio prestato presso imprese private.

Il punteggio massimo attribuibile non potrà superare il 25% del punteggio massimo conseguibile nel sistema di valutazione della performance individuale del triennio precedente.

9. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente; in caso ancora di ulteriore parità precede il dipendente con la maggiore età anagrafica.
10. Al fine di rispettare la disposizione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, si stabilisce che ogni anno possa accedere alle progressioni economiche un numero di dipendenti non superiore al 50% del personale in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento per ciascuna categoria.
11. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite massimo delle risorse stabili destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.
12. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il semestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

[art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.05.2018]

1. Con il presente contratto integrativo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".



2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio del personale.

Art. 10 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

[art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.05.2018]

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è corrisposta in un'unica soluzione, fermo restando il rispetto dei valori soglia minimo e massimo stabiliti dal CCNL.
3. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:
 - a) Attività esposte a situazioni di disagio: il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa identificabile con modalità della prestazione resa in modo differenziato da quelle di altri lavoratori.
L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente addetto alle attività ispettive svolge tale servizio ed è stabilita nell'importo di € 10,00 al giorno.
 - b) Attività esposte a rischi: il rischio si configura nelle prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di autovetture nelle disponibilità dell'Ente.
L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tale servizio ed è stabilita nell'importo di € 5,00 al giorno.



- c) Attività che comportano il maneggio valori: al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici – compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 10 giornate in un anno, un'indennità giornaliera proporzionata all'entità del valore annuo maneggiato, che, in considerazione delle caratteristiche istituzionali e dimensionali dell'Ente, viene fissata nei termini di cui alla sottostante tabella:

Valore annuo maneggiato	Indennità per giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Fino ad €. 20.000,00	€.1,00
da €.20.000,01 a €.50.000,00	€.1,50
superiore a €.50.000,00	€.2,00

Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

[art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 21.05.2018]

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 €. 3.000,00 annui lordi.
2. L'indennità in questione prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene determinata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Segretario generale e/o Dirigente competente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nella categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
 - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata dal Segretario generale sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, che danno conto del valore dell'indennità individuato, e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.



3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale di categoria B, C e D può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività, indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo, che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
- responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;
 - attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazione complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.

4. Gli elementi da valutare ai fini dell'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità sono definiti come segue:

- compiti di responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro e/o compiti di responsabilità affidati a particolari figure da 0 a 10
- funzioni/attività procedurali connotate da particolare complessità da 0 a 10
- funzioni di referente per il servizio e/o ufficio coordinato da 0 a 10

La graduazione del punteggio costituisce parametro per la commisurazione dell'importo da un minimo di € 100,00 per ogni punto fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi.

5. L'importo della indennità si riferisce ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale. L'importo è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008.
6. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata nell'anno successivo a quello di riferimento in un'unica soluzione.
7. Si stabilisce che per l'anno 2019 le risorse destinate alle specifiche responsabilità non saranno utilizzate stante la carenza di attribuzione formale degli incarichi.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

[art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 21.05.2018]

Art. 12 – Compensi di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:



- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti camerali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 13 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, di interesse della Camera di commercio, si riferiscono in particolare a:
- a) compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e art.9 della legge n.114 del 2014);
 - b) compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - c) compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premi di cui al DPR n. 430/2001.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito regolamento camerale di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente del Settore competente.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 14 – Disciplina del premio differenziale individuale

[art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018]

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, si individuano i seguenti criteri:
- il numero delle persone interessate non può superare il 35 % del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa;
 - la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di performance individuale più elevato, fino al concorso del 35% (numero di unità interessate);



- la soglia del 35 % non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio differenziale individuale l'anno precedente; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente;
 - per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori al 85%.
4. Viene convenuta, per l'erogazione della quota relativa al premio differenziale individuale, quale soglia minima la presenza in servizio del singolo dipendente pari ad almeno il 60% dei giorni lavorativi nell'anno di riferimento; al di sotto di tale limite il premio non sarà erogato.

Art. 15 – Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.05.2018]

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% riduzione della retribuzione di risultato
Inferiori a € 2.000,00	0
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10
da € 3.000,00 a € 3.999,00	25
da € 4.000,00 a € 4.999,00	45
da € 5.000,00	65

3. Le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del CCNL 21.05.2018, danno atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale sono i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenienti:
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti camerali di normazione degli istituti, con atto del Dirigente del Settore competente



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

CAPO I – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 16 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

[art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 21.05.2018]

1. La Camera di commercio si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, a carico dell'Ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'Ente per il personale, previo confronto con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio e sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.



CAPO II – RAPPORTI DI LAVORO PART TIME

Art. 17 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8

[art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 21.05.2018]

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
In considerazione dell'attuale grave situazione di sottodimensionamento dell'organico camerale, si concorda di non avvalersi della possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.05.2018.

CAPO III – ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO

Art. 18 – 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. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 21.05.2018]

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



previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.05.2018.

Art. 19 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2

[art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 21.05.2018]

1. In applicazione degli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi.

Art. 20 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

[art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL 21.05.2018]

1. In applicazione dell'art. 38 del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali – per i quali il limite massimo individuale comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.



TITOLO IV - DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

CAPO I - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 21 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

[art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 21.05.2018]

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione garantendo la partecipazione del personale dipendente a detti corsi di formazione e di aggiornamento al fine di migliorare la qualità del lavoro ed atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

[art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21.05.2018]

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
 - b. al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("performance");
 - c. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente;

23



- d. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata alla valutazione dei risultati conseguiti in funzione degli obiettivi assegnati nonché alla valutazione dei comportamenti agiti e delle competenze, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - e. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - f. i criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro;
 - g. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.
2. I particolari compensi previsti da disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente articolo 15 del presente contratto.
 3. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione della Camera di commercio di Taranto anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
 4. Vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (P.O.):
 - nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
 - l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, nell'ambito di un intervallo compreso tra il valore minimo previsto nel sistema di misurazione e valutazione vigente, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile;
 - la graduazione dell'indennità di risultato delle P.O. dovrà altresì essere proporzionale all'indennità di posizione definita per ciascuna posizione organizzativa.

Art. 23 – Welfare integrativo

[art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 21.05.2018]

1. In applicazione dell'art. 72, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, sono attivati i seguenti interventi:
 - a) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultati particolarmente meritevoli;



- b) contributi per finalità assistenziali nell'ambito dell'Associazione tra dipendenti camerali della Camera di commercio di Taranto.

Art. 24 – Telelavoro e smart working (lavoro agile)

1. Ai sensi della normativa vigente in materia l'Ente si propone di utilizzare il telelavoro e lo smart working (lavoro agile) quali nuove modalità spazio-temporale di lavoro basate sul concetto di flessibilità che mette nelle migliori condizioni di attività i dipendenti, dal punto di vista del luogo, degli strumenti e dell'organizzazione, consentendo prestazioni lavorative, in parte svolte all'interno dell'Ente e in parte all'esterno, in assenza di postazione fissa (nel caso dello smart working).
2. Gli obiettivi principali sono rappresentati dall'incremento della performance individuale e organizzativa, l'incremento ed il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, oltre all'aumento del benessere organizzativo e del livello di motivazione.

CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – Norme finali e di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo decentrato si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

>>>

DICHIARAZIONE A VERBALE

La R.S.U. nel sottoscrivere il presente accordo, cui si è pervenuti per realismo e per senso di responsabilità nei confronti dei dipendenti della Camera di commercio di Taranto, non può non ribadire che la contrattazione integrativa decentrata si compone di una parte normativa e di una parte economica e che nell'ambito della parte economica si debba negoziare la quantificazione delle risorse e delle diverse modalità di utilizzo con cadenza annuale.

In tal senso si chiede nuovamente all'Ente di formulare un apposito quesito all'ARAN sulla corretta interpretazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili, ai sensi del CCNL 21.05.2018, al fine di verificare la correttezza dell'interpretazione dell'Ente camerale secondo cui non possa essere quantificata anno per anno la ripartizione delle risorse disponibili, interpretazione che la scrivente non condivide.



Taranto, 18 novembre 2019

Delegazione di parte pubblica

Dr.ssa Claudia Sanesi, Segretario generale f.f.
Presidente

Claudia Sanesi

Delegazione di parte sindacale

Dr. Maurizio Angelici
componente R.S.U.

Maurizio Angelici

Rag. Alessandra Lupo
componente R.S.U.

Alessandra Lupo

Dr. Francesco Maraglino
componente R.S.U.

Francesco Maraglino

Segreteria territoriale CIGL F.P.

ASSENTE

Segreteria territoriale CISL FP

ASSENTE

Segreteria territoriale UIL FPL

ASSENTE

Segreteria territoriale CSA Regioni Autonomie Locali

ASSENTE

Il Segretario verbalizzante

Avv. Domenico Carbone

Domenico Carbone