

**CID ANNO 2022 E UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE
POLITICHE DI SVILUPPO ED INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2022**

Il giorno 22 DICEMBRE 2022 si sono riunite le delegazioni trattanti di cui all'art. 8 del CCNL del 16.11.2022, per l'esame del seguente ordine del giorno:

- Sottoscrizione del CID anno 2022 e accordo per l'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo ed incentivazione del personale dipendente anno 2022.

La parte pubblica è rappresentata:

Federico Sisti	Segretario General	
Mario Pera	Dirigente	
Giuliana Piandoro	Dirigente	

La parte sindacale è rappresentata come ufficialmente risultante dagli esiti delle elezioni:

Tiziana Bambagioni	Componente R.S.U.
Gabriella Benedetti	Componente R.S.U.
Roberto Giovagnoni	Componente R.S.U.
Cinzia Pasquinelli	Componente R.S.U.
Cristiana Zuccaccia	Componente R.S.U.

Per OO.SS. territoriali

Desiree Marchetti	Rapp. Territoriale CGIL	
Giulia Mariani	Rapp. Territoriale UIL	
Luca Talevi	Rapp. Territoriale CISL <i>Regionale</i>	

1) approvazione CID ANNO 2022

Le parti hanno raggiunto il seguente accordo nella consapevolezza di dover gestire una fase transitoria in attesa dell'imminente entrata in vigore del nuovo CCNL.

Inoltre dovendo applicare l'istituto delle PEO a dipendenti provenienti da Enti soppressi che avevano stabilito regole diverse nei rispettivi contratti decentrati, le parti hanno concordato che tale accordo viene applicato solo ed esclusivamente per l'anno corrente e viene riconosciuto altresì il carattere eccezionale delle considerazioni proposte. Tale accordo ha la finalità di eliminare le criticità derivanti dalla comparazione delle valutazioni effettuate dagli Enti soppressi negli anni 2019 e 2020, che in una prima fase di applicazione devono trovare un necessario bilanciamento.

Le parti, approvano il CID per l'anno 2022 nel testo di seguito riportato.

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2022 CAMERA DI COMMERCIO DI UMBRIA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Campo di applicazione e durata**
- Art. 2 - Relazioni Sindacali**
- Art. 3 - Informazione**
- Art. 4 - Confronto**
- Art. 4-bis Organismo paritetico per l'innovazione**
- Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa**

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo**
- Art. 7 -Strumenti di premialità**

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

- Art. 8 -Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale**
- Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**
- Art. 10 -Disciplina del premio differenziale individuale**

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art.11-Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali**

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI VALORI E PROCEDURE PER CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA' E I COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 12 -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. 13-Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies**
- Art. 14 -Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**
- Art. 14 bis – Criteri generali e limiti per l'attribuzione di trattamenti accessori**
- Art. 15 -Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**
- Art. 16 -Compensi relativi all'intervento in concorsi a premio**

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

- Art. 17 -Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**
- Art. 18 -Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**
- Art. 19 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, co. 2.**
- Art. 20 - Articolazione dell'orario di servizio e telelavoro**
- Art. 21 - 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. 22 - Lavoro straordinario e banca ore**

TITOLO IV - MISURE PER LA QUALITA' DELL'AMBIENTE LAVORATIVO

- Art. 23-Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**
- Art. 24-Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**
- Art. 25 -Welfare integrativo**
- Art. 26 -Libertà, diritti e agibilità sindacali**
- Art. 27 -Relazioni sindacali**
- Art. 28 -Procedure di conciliazione**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

Il presente accordo decentrato integrativo, stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli art. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21/05/2018, si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio a tempo indeterminato o determinato presso la Camera di Commercio dell'Umbria, a tempo pieno e parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato in regime di telelavoro.

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2022 - 31/12/2022 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Il presente accordo integra il CCNL sottoscritto il 21/05/2018 ed ha efficacia dal momento della sottoscrizione e fino alla stipula del successivo, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato dal comma precedente, di un nuovo CCNL o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCI le parti riaprono la contrattazione, se necessario, per verificare la validità delle clausole concordate.

2

Art. 2 - Relazioni Sindacali

Nel rispetto dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Le parti concordano di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di Ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede e prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) Partecipazione;
- b) Contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo fra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola a sua volta in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

Art. 3 - Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, in particolare delibere di Giunta e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

L'informazione deve essere data nei tempi, nelle modalità e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del possibile impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 - Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 gg. dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o dalla RSU.

L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 gg. Al termine del confronto è stilata una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Si rimanda all'art 5 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 per le materie oggetto di confronto.

Art. 4-bis – Organismo paritetico per l'Innovazione

Non essendo possibile costituire l'Organismo paritetico per l'Innovazione, le materie previste all'art. 6 del CCNL 21.05.2018 saranno oggetto di informazione secondo le modalità stabilite all'art.3 del presente contratto e di stabili relazioni aperte e collaborative tra le parti.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, tra la delegazione sindacale, formata dalla RSU e dai Rappresentanti Territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, e la delegazione di parte datoriale. Si rimanda agli art. 7, 8, 9, 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 per le materie oggetto di contrattazione, per i tempi e le procedure e per le modalità di svolgimento della contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

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

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, 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 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 21/05/2018.

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

Qualora entro il suddetto termine l'Amministrazione non sia in possesso di tutti gli elementi necessari alla esatta quantificazione del fondo, provvederà ad una prima quantificazione provvisoria, al fine di consentire l'avvio della contrattazione sull'utilizzo del fondo del trattamento accessorio del personale.

La quantificazione definitiva delle risorse decentrate dovrà avvenire comunque entro il termine utile per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo nei termini indicati al punto successivo.

Gli utilizzi delle risorse dovranno essere preventivamente ed annualmente contrattati. L'ipotesi di accordo avente ad oggetto la programmazione dell'utilizzo delle risorse dell'anno sarà sottoscritto di norma entro il mese di marzo di ciascun anno.

Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- b) Le parti, concordando nel tenere in debita considerazione le legittime aspettative di crescita professionale del personale, disattese negli anni precedenti a causa, prima, del blocco imposto dalla normativa e, poi, dalla mancanza di risorse stabili disponibili alla contrattazione, decidono di destinare a nuove progressioni orizzontali le risorse stabili che si renderanno disponibili;
- b) premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, mantenendo nel tempo entità significative di tali importi, nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta camerale il 6/9/2022 e sue successive modifiche e integrazioni;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
- d) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018;
- f) 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 del CCNL 21/05/2018.

L'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuato come differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati, determinabile con esattezza solo in sede di definizione del fondo a consuntivo, tenendo conto:

- 1) del raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Ente negli strumenti di programmazione, anche di mantenimento, come previsto all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018;
- 2) degli importi destinati a compensare le specifiche attività e le prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. a) e c) del CCNL 21/05/2018;
- 3) delle economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell'anno.

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

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

Le parti concordano che qualunque atto organizzativo che abbia riflessi sulla destinazione delle risorse disponibili alla contrattazione dovrà essere oggetto di preventiva informazione ai fini della contrattazione ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. a) del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 - Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai provvedimenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018;
- d) progressioni economiche orizzontali come stabilito dal CCNL 21/05/2018;
- e) compensi per trattamenti economici accessori previsti dal CCNL;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21/05/2018;

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

Art. 8 -Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio dell'Umbria sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

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.

L'erogazione dei suddetti compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018 e del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dell'O.I.V.

L'intero processo di definizione e di comunicazione degli obiettivi (individuali e/o di gruppo) a tutto l'insieme dei dipendenti deve avvenire a cura del dirigente competente in modo tempestivo, e comunque in tempo utile da consentire il conseguimento degli obiettivi.

La determinazione dell'importo del premio da corrispondere ai dipendenti avviene con un procedimento articolato nella seguente scansione temporale:

- a) Assegnazione degli obiettivi al personale;
- b) Entro il quindicesimo di settembre dell'anno di riferimento o altro termine indicato dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, verranno effettuate delle valutazioni intermedie, volte a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi e l'andamento della performance organizzativa e dei comportamenti agiti. In caso di particolari criticità che costituiscano un presupposto per una valutazione negativa, il dipendente dovrà ricevere comunicazione formale (sotto forma di scheda di valutazione intermedia descrittiva, chiara e completa) della propria valutazione, in modo da ottenere elementi di giudizio che consentano di porre rimedio ad eventuali carenze e di conseguire margini di miglioramento tali da non compromettere la valutazione finale ed il conseguente incentivo economico; il mancato espletamento dei colloqui intermedi (individuali o di gruppo) non consente di effettuare una valutazione negativa a chiusura dell'anno di riferimento;
- c) entro il mese di febbraio dell'anno successivo il dipendente riceve la valutazione su comportamenti e competenze, con la consegna della relativa scheda, e riceve, entro marzo dello stesso anno, un acconto del premio, per la parte collegata alla performance individuale sulla base della valutazione dei comportamenti, delle capacità e delle competenze;
- d) L'erogazione dei premi collegati alla performance, al netto dell'eventuale acconto già erogato ai sensi del punto precedente, avverrà entro il mese successivo rispetto a quello di validazione della relazione sulla performance da parte dell'O.I.V.

Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
[rif. art.7 comma 4 lettera b) CCNL 21/05/2018]

I premi correlati alla performance si dividono in:

- 1) Premi correlati alla performance organizzativa;
- 2) Premi correlati alla performance individuale.

I premi correlati alla performance organizzativa, saranno erogabili, nei limiti delle risorse destinate annualmente a tale finalità in sede di contrattazione, previa verifica a consuntivo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'ambito organizzativo di appartenenza, come rilevata nella relazione sulla performance e validata dall'OIV, evidenziata nella scheda di valutazione individuale (riquadro "ambito organizzativo di diretta responsabilità").

Il premio collegato alla performance organizzativa sarà corrisposto secondo le seguenti fasce di valutazione:

- da 90 a 100 nella misura del 100%
- da 80 a 89 nella misura del 90%
- da 70 a 79 nella misura del 80%
- da 60 a 69 nella misura del 70%
- da 50 a 59 nella misura del 60%
- nessun premio per risultati inferiori a 50.

Le risorse per performance organizzativa eventualmente non utilizzate si aggiungono alle risorse stanziare per premiare la performance individuale.

I premi correlati alla performance individuale saranno erogabili previa verifica a consuntivo della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali /di gruppo assegnati e dei comportamenti agiti evidenziati nella scheda di valutazione individuale (riquadro "obiettivi individuali" e riquadro "comportamenti").

Il premio collegato alla performance individuale sarà corrisposto secondo le seguenti fasce di valutazione:

- da 90 a 100 nella misura del 100%
- da 80 a 89 nella misura del 90%
- da 70 a 79 nella misura del 80%
- da 60 a 69 nella misura del 70%
- da 50 a 59 nella misura del 60%
- nessun premio per risultati inferiori a 50

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Dirigente di settore o il Segretario Generale acquisisce in contraddittorio la valutazione del dipendente interessato, che può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia.

In sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del fondo si individueranno le risorse da destinare alla performance organizzativa e alla performance individuale, nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Sul premio spettante a seguito della valutazione viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave;
- Infortunio sul lavoro;
- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare;
- Donazione sangue e midollo osseo;

- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita
- Sciopero e permessi sindacali
- Lutto.

Ai fini del calcolo del premio, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, legge 104 per l'assistenza a familiari, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 32 CCNL 21/05/2018, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata di assenza.

I compensi correlati alle performance del personale, sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, sono corrisposti ai lavoratori interessati con una effettiva presenza in servizio di almeno 3 mesi nell'anno. Per il personale entrato/uscito dal servizio durante l'anno (per mobilità, assunzione, cessazione dal servizio, ecc.) il premio legato alla performance sarà riproporzionato sulla base dei giorni di servizio prestato.

Per il personale in part-time il premio teorico spettante a seguito della valutazione viene riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione e le ore di permesso fruito su base oraria vengono convertite in intere giornate di assenza sulla base della modalità di svolgimento dell'orario di lavoro e nel rispetto delle norme contrattuali.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:

(ammontare del premio erogabile a seguito punteggio di valutazione / 252 gg. lavorative annue) x 0,60

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza durante l'anno.

Le economie derivanti dalle decurtazioni dei premi per assenze, al netto delle decurtazioni di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, vengono ridistribuite tra il personale non P.D. pro quota al premio spettante prima del riparto delle economie.

Art. 10 - Disciplina del premio differenziale individuale

[rif. art. 69 del CCNL 21/05/2018]

Dal 2022 ai dipendenti che abbiano maturato una anzianità di servizio di almeno 3 anni e che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio collegato alla performance 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 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale, attribuiti a tutto il personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Il numero dei dipendenti interessati è pari a uno per categoria: a questo fine le categorie A, B, e C, sono sommate e costituiscono un unico gruppo, in considerazione della limitata numerosità del personale inquadrato in categoria A e B.

A parità di valutazione la maggiorazione sarà attribuita al dipendente che non ne ha beneficiato negli anni precedenti e in caso di ulteriore parità al dipendente che ha assicurato una maggiore presenza in servizio nell'anno di riferimento espressa in minor

numero di giornate di assenza per qualunque causa esse si siano verificate. Per il calcolo delle giornate di assenza vale a tal fine quanto previsto all'art.9 in merito alle ore di permesso e alle decurtazioni orarie.
In caso di permanenza degli ex equo la maggiorazione sarà attribuita al dipendente con maggiore età anagrafica.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 - criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO)

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

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.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie giuridiche, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:

a) media ponderata delle valutazioni delle competenze, capacità e comportamenti dell'ultimo triennio, come accertati annualmente in sede di valutazione della performance individuale del personale, anche ai fini della erogazione dei premi produttività e della retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa. La ponderazione sarà la seguente:

- 10% valutazioni anno t-2
- 10% valutazioni anno t-1
- 80% valutazioni anno t

Se il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la peo è rimasto inalterato, si calcola la media ponderata dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato, o ai fini della valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede, prima, ad una armonizzazione delle scale di valutazione.

b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; per esperienza maturata si intende le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi (con valutazione positiva) trascorso dall'ultima posizione economica acquisita.

Parteciperà alla selezione, senza necessità di presentare domanda, il personale in servizio a tempo indeterminato o collocato a riposo nel corso dell'anno e che all'01/01 di ogni anno di selezione: a) abbia maturato almeno 24 mesi nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale concorre; b) non abbia riportato nel biennio precedente alla data dell'avvio della procedura di selezione sanzioni disciplinari pari o superiori a quelli di cui all'art. 58 comma 1 lettera c) del CCNL 21/05/2018.

Per il personale comandato/distaccato presso altro Ente si rinvia a quanto previsto dal CCNL vigente.

La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero dei posti disponibili, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati all'interno di ciascuna categoria giuridica.

L'Amministrazione predispone la graduatoria del personale sulla base dei seguenti criteri:

1) media ponderata delle valutazioni del triennio precedente di cui alla lettera a) (valori compresi in una scala da 0 a 4):

- per valori uguali o superiori a 3,50: punti 30
- per valori ricompresi tra 3 e 3,49: punti 20
- per valori ricompresi tra 2,5 e 2,99: punti 10
- per valori inferiori a 2,5: punti 0.

2) esperienza maturata nell'attuale categoria economica di appartenenza:

- per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi con valutazione positiva: punti 2.

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti che, in base al numero delle peo erogabili obblighi l'Amministrazione a chi riconoscere la progressione, la peo verrà assegnata a chi ha il maggior valore derivante dalla somma degli anni totali di servizio (come risultanti dai dati inseriti nel fascicolo personale) con l'età anagrafica. In caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

All'interno di ciascuna categoria giuridica, le progressioni economiche per l'anno 2022 sono attribuite al 50% del personale in possesso del requisito previsto dall'art.16 comma 6 del CCNL (almeno di 24 mesi di permanenza all'interno della posizione economica in godimento). In caso di necessità di arrotondamenti, per consentire il rispetto del limite del 50%, per l'arrotondamento all'unità superiore viene data priorità alla categoria C.

Le parti concordano che le risorse destinate a nuove progressioni economiche saranno ripartite seguendo un criterio di equità tra le categorie giuridiche, tenendo conto del numero di persone scrutinabili all'interno di ciascuna categoria giuridica e del costo teorico totale necessario per il loro passaggio; tale valore costituirà la base per la distribuzione delle risorse disponibili tra le categorie giuridiche sulla base della seguente formula:

$$\text{tot risorse necessarie per nuove peo di tutto il personale} : \text{tot risorse necessarie per nuove peo di tutto il personale di una singola categoria giuridica} = \text{totale risorse disponibili per nuove peo} : x$$

dove x rappresenta l'ammontare delle risorse disponibili per nuove peo attribuite alla singola categoria giuridica.

Se, dai calcoli sopra esposti, per la categoria giuridica D dovessero residuare delle risorse non sufficienti all'attribuzione di una nuova peo nella categoria, tali risorse verranno sommate a quelle eventualmente disponibili in categoria C, ed utilizzate per nuove peo nella categoria C. Ulteriori residui verranno rimandati all'anno successivo, vincolati allo stesso utilizzo.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI VALORI E PROCEDURE PER CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA' E I COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12 - 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 definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

Il presente articolo disciplina le indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro.

A tal fine si individuano le seguenti tipologie di indennità:

a) prestazioni che implicano attività di riscossione di denaro contante e pagamenti elettronici:

- euro 1,55 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse (almeno una operazione di riscossione al giorno), qualora l'ammontare mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore o pari a euro 800;

- euro 2,50 per giorno di effettivo di svolgimento delle stesse (almeno una operazione di riscossione al giorno), qualora l'ammontare mensile dei valori trattati superi l'importo di euro 800.

L'erogazione delle suddette indennità avverrà su base mensile dietro comunicazione del responsabile delle U.O.S. Provveditorato.

b) prestazioni che implicano attività di maneggio valori, attività di conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari: denaro contante, buoni pasto, valori bollati, buoni benzina, ecc.:

- euro 2 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse.

L'erogazione delle suddette indennità avverrà su base mensile dietro attestazione del responsabile dell'U.O.S. Provveditorato.

L'indennità di riscossione di denaro e l'indennità di maneggio valori comportano per il personale adibito al servizio assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori, escluso il caso di ritiro di biglietti falsi.

c) prestazioni che nello svolgimento dell'attività implicano l'esposizione a rischi: ai fini dell'applicazione della presente indennità si individua il personale incaricato in via prevalente della guida di autoveicoli camerale di servizio (autista) e il personale che per lo svolgimento delle proprie attività è obbligato ad avvalersi continuativamente degli autoveicoli camerale di servizio (ispettori metrici):

- euro 2,00 per ogni giorno lavorativo di effettivo utilizzo dell'autoveicolo camerale (indennità di rischio).

d) Prestazioni che nello svolgimento dell'attività implicano condizioni disagiate di lavoro, quali l'espletamento, anche senza adeguato preavviso, di attività lavorativa anche fuori dalla fascia di flessibilità prevista all'art. 21 del presente contratto, che comportano difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita lavorativa con la vita familiare: ai fini dell'applicazione della presente indennità si individua il personale incaricato in via prevalente della guida di autoveicoli camerale di servizio (autista):

- euro 8 per ogni giorno per il quale si sia registrata attività lavorativa di guida veicoli.

I soggetti incaricati dell'espletamento delle attività di cui ai punti precedenti dovranno essere preventivamente e formalmente individuati in forza di un atto del competente dirigente (determinazione o ordine di servizio).

Le indennità percepite da uno stesso soggetto ai sensi del presente articolo non potranno superare l'importo complessivo di euro 1.500,00 annui.

Articolo 13 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies

[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018, 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 euro 3.000 annui lordi. L'indennità per specifiche responsabilità viene determinata annualmente secondo i seguenti criteri generali:

- A) 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;
- B) Il Segretario Generale con proprio provvedimento individua le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, specificando le attività ad esse attinenti e il relativo grado di complessità con criteri analoghi, anche se semplificati, rispetto a quelli utilizzati per le posizioni organizzative.
- C) Con successivo provvedimento il Segretario Generale assegna il personale agli incarichi sopra definiti.
- D) Per ognuna delle posizioni di lavoro così come sopra individuate il Segretario Generale attribuisce, a seguito della firma definitiva dell'accordo integrativo annuale sull'utilizzo delle risorse, il valore della connessa indennità, nel rispetto dei valori minimi e massimi sotto indicati e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente a tale istituto.

Le indennità per specifiche responsabilità sono così determinate negli importi:

- a) responsabilità di unità organizzativa semplice e/o di coordinamento di gruppi di lavoro - da euro 2.000 a euro 3.000 annui lordi, in funzione dei livelli di complessità delle attività assegnate, delle relative responsabilità e della professionalità richiesta;
- b) responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino specifiche competenze e/o un grado di adeguata specializzazione - da euro 1.000 a euro 2.000 annui lordi, in funzione dei livelli di complessità delle attività assegnate, delle relative responsabilità e della professionalità richiesta.

Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21/5/2018 viene riconosciuta l'indennità di importo massimo non superiore a euro 350 annui lordi, al personale che svolge le attività previste dal suddetto articolo come accertato periodicamente dal Segretario

Generale con apposito provvedimento e che non sia assegnatario di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21/5/2018.

Per il personale con contratto part-time l'indennità di responsabilità, se spettante, sarà riproporzionata in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

In caso di sostanziale riduzione delle risorse variabili, con conseguente insufficienza delle risorse per consentire il pagamento delle indennità di cui all'art. 70 quinquies nei livelli minimi sopra indicati, mantenendo al contempo una adeguata differenziazione della retribuzione dei vari livelli di responsabilità, le parti si riservano di rivedere le misure dei compensi previsti in questo articolo.

Articolo 14 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

[rif. lett. i) e k) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 turni nel singolo mese e sino ad un massimo di due fine settimana nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari, individuati tramite provvedimento del Segretario Generale a seguito di idonea informazione da diffondere a tutto il personale camerale.

Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.

Articolo 14 bis – Criteri generali e limiti per l'attribuzione di trattamenti accessori

Al fine di armonizzare l'erogazione dei trattamenti accessori e di evitare sperequazioni retributive tra il personale, le parti convengono che:

- le somme percepite a vario titolo da uno stesso soggetto ai sensi dell'art.70-bis e dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 non possono superare complessivamente l'importo annuo di € 2.000,00;
- le somme percepite a vario titolo da uno stesso soggetto, ai sensi degli articoli 70-bis, 70-quinquies e 24 del CCNL 21.05.2018, non possono superare complessivamente l'importo annuo di € 4.500,00.

Articolo 15 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

Le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera g) del medesimo CCNL 21/05/2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

- a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018;
- b) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. 18/04/2016, n. 50;
- c) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b) del D.L. 437 del 1996 convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio nei processi tributari;
- d) i compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al DPR 430 del 2001 e degli atti deliberativi della Giunta camerale in materia;
- e) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge n. 114 del 2014.

Le parti si impegnano ad esaminare il regolamento riguardante i suddetti istituti, che l'Amministrazione dovrà predisporre, entro tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto decentrato integrativo.

Art. 16 - Compensi relativi all'intervento in concorsi a premio

La partecipazione dei funzionari camerale alle manifestazioni a premio, ai fini della tutela dei consumatori e della fede pubblica, è disciplinata all'interno di specifico regolamento, in attuazione di quanto previsto dalla circolare MiSE del 12.11.2018 relativa agli esiti dei lavori del Tavolo tecnico congiunto MEF, MiSE, Unioncamere.

Le parti concordano che il regolamento suddetto dovrà garantire la più ampia possibilità di accesso a tale incarico a tutti i dipendenti camerale interessati.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 17 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

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 sovrapponibili con le attività per le quali siano state riconosciute i compensi aggiuntivi.

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:

<i>Importi dello specifico incentivo previsto dalla legge</i>	<i>% Riduzione della retribuzione di risultato</i>
<i>da 1000 a 2999 euro</i>	<i>10%</i>
<i>da 3000 a 4999 euro</i>	<i>25%</i>

oltre 5000 euro

40%

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

[art. 7, comma 4, let. V) del CCNL 21/05/2018]

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").

Essi, quindi, hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

I seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (P.O.) sono così definiti:

- 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) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- c) la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà corrisposta secondo le seguenti fasce di valutazione, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno:
 - da 90 a 100 nella misura del 100%
 - da 80 a 89 nella misura del 90%
 - da 70 a 79 nella misura del 80%
 - da 60 a 69 nella misura del 70%
 - da 50 a 59 nella misura del 60%
 - nessun premio per risultati inferiori a 50
- d) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi (comunque non superiore a 9 mesi nell'anno) può 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;
- e) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15 comma 6 del CCNL 21/5/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico. Per la definizione delle suddette percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico attribuito ad interim nonché del grado di conseguimenti degli obiettivi.
- f) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere rapportato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, al

grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ricoperta ad interim.

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 nell'importo spettante, salvo le previsioni di abbattimento di cui al precedente articolo. Il Dirigente di settore o il Segretario Generale procede ad una analisi dei risultati ottenuti dalla P.O. basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e sulla valutazione dell'apporto personale in termini di comportamenti, capacità e competenze, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Dirigente di settore o il Segretario Generale, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, che può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da una persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

La retribuzione di risultato viene determinata ed erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati e dei comportamenti, competenze e capacità dimostrate in base alle fasce di valutazione sopra indicate.

Sul premio spettante viene operata una decurtazione in proporzione alle giornate di assenza, ad esclusione di:

- Congedo obbligatorio di maternità/paternità;
- Permessi per dipendenti portatori di handicap grave;
- Infortunio sul lavoro;
- Citazione a testimoniare e funzioni di giudice popolare;
- Donazione sangue e midollo osseo;
- Permessi volontari della protezione civile
- Terapie salvavita;
- Sciopero e permessi sindacali;
- Lutto.

Ai fini del calcolo del premio di risultato, sei ore di permesso fruito su base oraria per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, legge 104 per l'assistenza a familiari, permessi di studio, permessi straordinari ex art. 32 CCNL 21/05/2018, decurtazioni orarie dovute a mancato recupero corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata di assenza.

La decurtazione giornaliera per assenze sarà calcolata sulla base della seguente formula:

(ammontare del premio di risultato erogabile a seguito punteggio di valutazione / 252 gg. lavorative annue) x 0,60.

La decurtazione non opera per i primi 10 giorni di assenza durante l'anno.

I compensi correlati alle performance del personale P.O. sono corrisposti ai lavoratori interessati con una presenza in servizio di almeno 3 mesi.

Le economie derivanti dalle decurtazioni delle retribuzioni di risultato per assenze e per punteggi di valutazione inferiori al massimo vengono ridistribuite tra il personale P.O. pro quota al premio di risultato spettante prima del riparto delle economie.

Articolo 19 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

[rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti da gravi patologie che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi.

In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 20 - Articolazione dell'orario di servizio e lavoro a distanza

L'orario di lavoro di 36 ore settimanali è articolato in 5 giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8,00 alle ore 14,00 con due rientri pomeridiani obbligatori, dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

Il suddetto orario prevede una flessibilità in entrata e in uscita, secondo le modalità previste all'articolo successivo.

In caso di rientro pomeridiano, a qualsiasi titolo, la pausa pranzo obbligatoria prevista non può essere inferiore a 30 minuti, che saranno comunque contabilizzati anche in caso di pausa inferiore al tempo minimo previsto.

Per particolari e motivate esigenze, adeguatamente motivate, e per un periodo limitato di tempo, il personale ha la possibilità di richiedere ulteriori forme di flessibilità di orario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le parti concordano sulla necessità di procedere alla regolamentazione del lavoro a distanza nelle due forme che saranno previste dal nuovo CCNL del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto". L'adesione a modalità organizzative flessibili non deve comportare rischi di discriminazione in termini di sviluppo della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Articolo 21 - 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

[rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

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.

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.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Art. 22 - Lavoro straordinario e banca ore

[rif. lett. o) e s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

In applicazione degli articoli 38 e 38 bis del CCNL 14/09/2000 e art. 7, comma 4 lettere o) e s) del CCNL 21/05/2018 le parti convengono che:

1. il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue, salvo esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, ovvero all'attività di assistenza e supporto a eventi organizzati e/o ospitati presso la Camera di commercio fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1/4/1999; il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca ore non può eccedere il limite individuale di 36 ore.

TITOLO IV - MISURE PER LA QUALITA' DELL'AMBIENTE LAVORATIVO

Art. 23 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

[rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

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.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

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.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Con il contributo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza verranno individuate priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Articolo 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018]

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 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 richiesti.

Del piano di intervento e delle specifiche iniziative viene data adeguata comunicazione a tutto il personale.

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.

L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Del programma di riconversione viene data adeguata comunicazione a tutto il personale.

Articolo 25 - Welfare integrativo

[art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 21/05/2018)]

In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21/5/2018, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, nei limiti delle disponibilità già stanziare dalle sopresse Camere di Commercio, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Le risorse per l'attuazione del welfare integrativo sono così destinate:

- a) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- b) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

Con successivo provvedimento, saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto.

Art. 26 - Libertà, diritti e agibilità sindacali

La RSU e le OO.SS. hanno diritto ad uno spazio appositamente dedicato e ben visibile (una o più bacheche protette e con chiave) per le pubblicazioni di informazioni ai dipendenti.

Per le agibilità operative delle OO.SS. e per la RSU, le parti concordano nell'individuare nel posto di lavoro punti di collegamento telematico, in particolare è garantito a tutti i rappresentanti della RSU l'uso libero della e-mail personale, nonché l'attivazione di una mail dedicata della RSU.

La RSU avrà inoltre a disposizione, nell'ambito della sede camerale, una stanza dotata di opportuni sistemi informatici.

Art. 27 - Relazioni sindacali

L'Amministrazione, al fine di rendere stabile il sistema delle relazioni sindacali, si impegna ad individuare l'ufficio camerale competente nelle relazioni sindacali e il relativo responsabile del procedimento inerente a tale ufficio, ai sensi della Legge 241/1990 e s.m.i., da comunicare tempestivamente alla RSU.

Art. 28 - Procedure di conciliazione

Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta tramite posta elettronica. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei patti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

2) Ripartizione e destinazione fondo risorse decentrate 2022

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stato determinato in € 857.381,99

FONDO RISORSE DECENTRATE - Costituzione	Anno 2022
Risorse stabili	472.054,95
Risorse variabili	385.327,04
TOTALE	857.381,99

Le parti sottoscrivono il seguente accordo decentrato per l'anno 2022:

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Umbria e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 01.01.2022-31.12.2022 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

Art. 3

Ripartizione delle risorse per il trattamento accessorio

Le risorse decentrate verranno ripartite per l'anno 2022 come specificato nel seguente prospetto:

FONDO RISORSE DECENTRATE - Destinazione	Anno 2022
PEO al 01.01.2022	339.077,87
Indennità di comparto	38.755,44
Incremento risorse destinate alle PO	3.073,37
Risorse PEO anno riferimento	36.832,79
Totale utilizzi stabili	417.739,47
Indennità di funzione	95.200,00
Reperibilità	7.000,00
Condizioni di lavoro	7.000,00
Concorsi a premio	7.000,00

Compensi ISTAT	1.196,68
Performance	322.245,84
Totale utilizzi variabili	439.642,52
TOTALE UTILIZZI	857.381,99

Ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL le parti hanno verificato che l'integrazione della componente variabile del fondo risorse decentrate nella misura dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendo nel bilancio la relativa capacità di spesa, consente di remunerare adeguatamente le professionalità ed incentivare il miglioramento delle prestazioni del personale

Art. 4

Progressione economica orizzontale

Le parti convengono che tutte le risorse stabili disponibili alla contrattazione saranno destinate a nuove progressioni orizzontali.

Art. 5

Indennità particolari responsabilità

Le parti concordano che per il 2022, restano confermati gli incarichi attribuiti nelle ex Camere di Commercio di Perugia e Terni con i rispettivi importi.

Le parti, individuano, per l'anno 2022, in € 95.200,00 l'ammontare teorico su base annua, delle risorse destinate al personale per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies c.1 e c.2.

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro e reperibilità

Le risorse per il pagamento delle Indennità condizioni di lavoro (maneggio valori, rischio, disagio) vengono definite in € 7.000,00, e la reperibilità in € 7.000,00 come da importi definiti nel CID 2022 al quale si rinvia.

Art. 7

Avvocatura

I compensi ex art. 27 del C.C.N.L. del comparto Regioni-Autonomie locali del 14 settembre 2000 sono corrisposti sulla base del "Regolamento sui compensi professionali spettanti agli avvocati patrocinatori della Camera di Commercio di Perugia" approvato con delibera n. 11 del 01.12.2006 e delle disposizioni introdotte dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e ss.mm.ii.

Art. 8

Premi correlati alla performance

Le risorse disponibili per la corresponsione di premi correlati alla performance, pari ad € 322.245,84 saranno destinate per il 85% alla performance individuale e per l'15% alla performance organizzativa. A tale importo saranno apportate in sede di liquidazione eventuali variazioni in aumento e/o in diminuzione derivanti dall'applicazione degli altri istituti. Per quanto riguarda le modalità operative si applicherà per l'anno 2022 il sistema di misurazione e valutazione della performance Individuale del personale non dirigente, di cui alla delibera di Giunta n. 100/2022.

Le risorse del presente articolo potranno essere integrate a consuntivo con eventuali risorse etero-finanziate, derivanti da disposizioni di legge e fondi derivanti da co-finanziamenti di origine nazionale e/o Comunitaria, progetti a valere sul Fondo di Perequazione.

Art. 9

Disposizioni finali

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Ente, esclusi i dirigenti, ed ha validità per l'anno 2022.

