



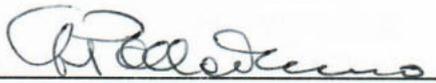
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI FOGGIA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE**

Triennio 2019-2021

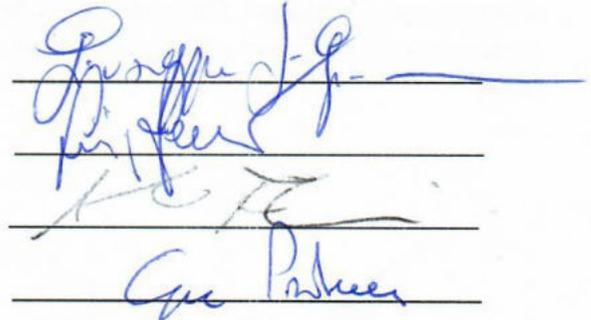
In data 03 dicembre 2019, presso la sede della Camera di commercio di Foggia, le parti di seguito indicate,

per la delegazione di parte pubblica
dr. ssa Lorella Palladino, Segretario Generale,
Presidente della Delegazione trattante



per la delegazione di parte sindacale:
RSU

- Giuseppe Di Gioia
- Luigi Ferraretti
- Alessandro Mancini
- Giuseppe Paolicelli

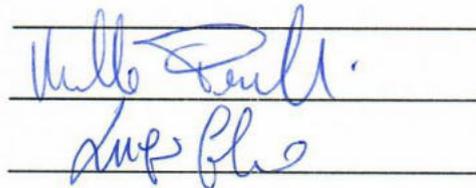


OO.SS. TERRITORIALI

FP CGIL - Mario La Vecchia

CISL FP **Marcello Perulli**

UIL FPL - Gino Giorgione



PREMESSO

- che in data 21.5.2018 è stato stipulato il CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 – 2018;



- che con apposita deliberazione la Giunta, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali nonché delle disponibilità di bilancio, costituisce annualmente il fondo per le risorse decentrate;
- che in data 31 ottobre 2019 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 - 2021;
- che, in data 8 novembre 2018, con deliberazione n. 111, la Giunta camerale ha autorizzato il Segretario Generale, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019 - 2021 subordinatamente al rilascio della relativa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti dell'Ente;
- che in data 26 novembre 2019, con verbale n.6, il Collegio dei revisori dei Conti ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs 165/2001 nonché la relazione tecnico -finanziaria e illustrativa allegata al contratto integrativo e ha espresso parere favorevole all'ipotesi di accordo decentrato integrativo;

sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 - 2021 per il personale non dirigente, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del Comparto "Funzioni Locali"



INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Articolo 3 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 4 - Obiettivi e strumenti

Articolo 5 - Informazione

Articolo 6 - Confronto

Articolo 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

TITOLO IV

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA

Articolo 11 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

Articolo 12 - Indennità per le condizioni di lavoro

Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità

Articolo 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 15 - Disposizioni applicabili a particolari posizioni di lavoro

Articolo 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

TITOLO V

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

Articolo 17 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Articolo 18 - Conciliazione tempi vita e lavoro - telelavoro e smart working

Articolo 19 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Articolo 20 - Lavoro straordinario e banca delle ore

Articolo 21 - Welfare integrativo

TITOLO V

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

Articolo 22 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero



ALLEGATI:

**Allegato 1: Scheda di valutazione per la progressione orizzontale
Dichiarazione congiunta n.1**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto 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 Foggia e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019 - 31/12/2021 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. 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.
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. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sulle risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Articolo 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

Articolo 4 - Obiettivi e strumenti



1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra 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.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Articolo 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Articolo 6 – Confronto

1. 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 cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. 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 trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - 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 del Ccnl 21.05.2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Articolo 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 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 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 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - 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 per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - l) l'elevazione dei limiti 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 C.C.N.L. 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;
 - 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;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate 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 del sistema di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottato dall'Ente.

2. La ripartizione delle risorse risponde ai suddetti requisiti:

- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;

- erogare le ulteriori indennità (responsabilità, disagio, ecc.) nel limite delle risorse decentrate rimanenti e previste dal bilancio;

- assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, per 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;

4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) indennità di comparto;

b) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. 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) premi correlati alla performance organizzativa



- d) premi correlati alla performance individuale
- e) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- f) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- g) 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

e nel rispetto dei seguenti criteri:

- a. la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile (almeno il 70%) è destinata ad incentivare la performance;
- b. le risorse destinate annualmente ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
 - b1. una quota non inferiore al 30% è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni dalle prestazioni lavorative effettuate secondo il s.m.v.;
 - b2. una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69, comma 2, lett. b);
 - b3. La parte residua delle risorse è destinata alla performance organizzativa;
- d. le risorse annualmente destinate alle indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis devono essere non superiori al 10% del totale delle risorse variabili. Le predette risorse possono essere incrementate qualora ci siano condizioni di lavoro che derivino dall'attuazione di obiettivi strategici previsti nel piano della performance;
- e. le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità devono essere non superiori al 20% del totale delle risorse variabili.

Articolo 9 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Foggia 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. In sede di confronto andrà affrontato l'ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", fermi restando i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi in oggetto 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 dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione 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. Dal 2020 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera 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, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

9. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10% del totale per categoria; la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso). La soglia del 10% non può essere superata. In caso di pari merito precede il dipendente che non abbia già beneficiato del premio individuale l'anno precedente e in caso di ulteriore parità il dipendente che abbia conseguito la valutazione più elevata l'anno precedente.

10. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

Articolo 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. 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.

2. 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, 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) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;



b) 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.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, a tal fine anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.

4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7. Le risorse destinate alla progressione economica vengono ripartite proporzionalmente tra le diverse categorie in base al numero del relativo personale in servizio al 1° gennaio, ponderato per il valore della posizione economica.

5. Il Segretario Generale potrà riservarsi di variare di + o - 1 unità il numero di progressioni economiche da attribuire all'interno delle singole categorie da utilizzare per casi particolarmente rilevanti o laddove ci siano risorse inutilizzate nelle altre categorie.

6. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa apposita valutazione.

7. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:

- sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;

- il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;

- il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi maturati 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 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;

- la progressione economica è attribuita dal Segretario Generale, con provvedimento motivato. L'avvio della procedura per il conferimento della progressione economica è comunicato ai dipendenti.

- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e via via poi in ordine decrescente, fino a concorrenza delle risorse assegnate e dei posti disponibili applicando i criteri di cui all'allegato 1;

In caso di pari merito, precede nell'ordine:

- chi occupa una posizione economica inferiore;
- chi si trova da più tempo nella stessa posizione economica;
- chi ha avuto la valutazione più alta nel triennio in esame.

La presente metodologia potrà essere sostituita a seguito dell'approvazione di un sistema di valutazione delle competenze.

Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso. Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.

TITOLO IV

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 11 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari



(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

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 Titolo, è di esclusiva competenza del Segretario generale ed il permanere delle condizioni è verificato periodicamente.
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. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati con riferimento 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, con le eccezioni specificamente indicate.

Articolo 12 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, 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. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:

A. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:

- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;

B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (*benchmark esterno*);

C. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (*benchmark interno*).

3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 10, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

I: INCIDENZA DELLE CAUSALI



1. Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 10, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

1. RISCHIO: fino a 10 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
2. DISAGIO: fino a 10 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
3. MANEGGIO VALORI: fino a 5 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)

2. Gli ulteriori criteri indicati nella lett. b), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

1. Il criterio di ponderazione viene articolato su tre dimensioni di carattere generale come di seguito indicato:

- ente con competenze territoriali, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,9
- ente con competenze territoriali, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 1
- ente con competenze territoriali, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 1,1.

2. La Camera di Commercio rientra tra gli enti con con competenze territoriali, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative

III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK INTERNO)

1. Il criterio di ponderazione viene articolato in relazione all'Area di appartenenza e alle funzioni svolte dai dipendenti con valori compresi tra 0 e 1.

4. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;
- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.

5. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati. Ad ogni punto corrisponde il valore di 1 Euro. La somma massima erogabile è pari a 10 € anche nei casi in cui il punteggio dovesse superare i 10 punti.

6. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.

7. Tale indennità si applica a decorrere dall' 1/1/2020. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.



8. 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 RISCHIO:

Non si individuano fattori rilevanti di rischio

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- utilizzo auto servizio dell'ente
- attività di front – office per utenza esterna;
- turni per assistenza sale;
- intervento fuori orario di lavoro;
- ritiro corrispondenza;

C) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO IL TRASPORTO E MANEGGIO DI VALORI

E' corrisposta al cassiere o al suo sostituto adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici – per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi

9. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva del Segretario Generale, sulla base delle presenti disposizioni.

10. L'indennità viene erogata a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità

(art.7, comma 4. lett.f CCNL 21.05.2018 di cui all'art. 70-quinquies comma 1)

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 ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, 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;

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) i compiti esercitati e le responsabilità affidate, ai fini dell'applicazione dell'istituto devono risultare formalmente assegnati;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta è effettuata dal Segretario Generale con cadenza annuale, sulla base di criteri di differenziazione e graduazione indicati nel comma 6 del presente articolo, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.

3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:

a) responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro;

b) responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino specifiche competenze e/o un grado di adeguata specializzazione;

c) responsabilità di attività/funzioni non proceduralizzate di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o documenti strategici a rilevanza esterna.

4. Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:

a) compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;

b) attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o documenti strategici a rilevanza esterna e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.

5. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Segretario Generale. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

6. La liquidazione della indennità viene erogata mensilmente. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabili nella misura massima individuale di:

- € 2.000 per i dipendenti di categoria B, a seconda del livello di complessità e autonomia delle attività svolte (€ 1.500 – bassa, € 1.800 – media, € 2.000 – alta);

- € 2.500 per i dipendenti di categoria C, a seconda del livello di complessità e autonomia delle attività svolte (€ 2.000 – bassa, € 2.300 – media, € 2.500 – alta);

- € 3.000 per i dipendenti di categoria D, a seconda del livello di complessità e autonomia delle attività svolte (€ 2.500 – bassa, € 2.700 – media, € 3.000 – alta).

Articolo 14 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art.7, comma 4, lett.g) del CCNL 21.5.2018)

1. I compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.5.2018, previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del d.lgs n.50/2016

- compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 ;

- compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter del CCNL 21.5.2018.

- Compensi per attività professionale ufficio legale.

Sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico della controparte.

Il legale non può percepire compensi per un importo superiore a € 5.000,00.



Sentenza favorevole con pronunciata compensazione integrale delle spese

In caso di pronunciata compensazione integrale delle spese non sono corrisposti ulteriori compensi al legale dell'Ente.

2. Indennità centralinisti ciechi

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi atti di normazione degli istituti.

Articolo 15 - Disposizioni applicabili a particolari posizioni di lavoro

Correlazioni tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.(art.7 comma 4, lett.J) CCNL 21.5.2018.

Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa percepisca compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge 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:

INCENTIVI DI LEGGE (AL NETTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI DI LEGGE)	ABBATTIMENTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Inferiori a 1000 euro	0,00%
Da 1000,00 a 2999,99 euro	3,00%
Da 3000,00 a 4999,99 euro	5,00%
Da 5000,00 a 6999,99 euro	8,00%
Da 7000,00 euro	12,00%

Articolo 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

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

1. 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 ("premi performance").

- 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 risorse umane e di supporto alla Dirigenza.

- I seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo 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 pari 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 P.O. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno;
- d) 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;
- f) per il conferimento degli incarichi ad interim previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, 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;
- g) il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, rapportato 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 salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente articolo 15.

Il Segretario generale, acquisiti gli esiti della valutazione annuale di tutti gli incaricati di P.O., procede dividendo il totale delle risorse disponibili nell'anno di riferimento per la somma dei punteggi di tutte le posizioni, ottenendo così il quoziente base. Tale quoziente base si moltiplica per il punteggio individuale di ciascuna posizione, arrotondando all'unità di Euro a secondo che si tratti di frazione inferiore o superiore a centesimi 0,50. Così determinata la misura della retribuzione di risultato di ciascuna posizione potrebbe anche essere ridotta, se ricorrono le condizioni ai sensi del precedente articolo 15; in tale caso la somma residua viene riassegnata, con le medesime modalità alle altre P.O.

TITOLO V

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

Articolo 17 – Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro



1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione adotta in particolare il Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DUVRI) e individua le metodologie per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio nonché alle iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie a garantire il benessere organizzativo ai sensi delle disposizioni in materia.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e si impegna altresì a informare e formare tutto il personale in materia di sicurezza in applicazione della normativa vigente.

Articolo 18 - Conciliazione tempi vita e lavoro – telelavoro e smart -working

1. La Camera di Commercio di Foggia già dal 2003 ha scelto di fare ricorso alla modalità del telelavoro. Da ultimo con deliberazione di Giunta Camerale n. 90 del 7/11/2017 l'Ente ha rivisto la disciplina del telelavoro approvando apposito regolamento che individua principi, finalità, attività escluse, condizioni per l'assegnazione ai progetti di telelavoro, criteri per l'assegnazione ai progetti di telelavoro nonché i contenuti del piano triennale del telelavoro.
2. L'Ente in esecuzione di quanto disposto dalla legge n.124 del 7/8/2015 "*Delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", che all'art.14 prevede, tra l'altro, l'adozione di misure organizzative (tra cui il telelavoro) per conciliare i tempi di vita e lavoro e dalla direttiva del Dipartimento del Presidente del Consiglio dei Ministri n.3/2017 recante "*Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della L. 124/215 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*", si impegna a porre in essere le azioni necessarie per valutare il grado di applicabilità dello "*smart working*", all'interno dell'Ente, a tal fine operando verifiche e analisi propedeutiche all'avvio di progetti sperimentali.

Articolo 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo 8) in misura piena.

Articolo 20 – Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Le parti condividono l'obiettivo di una riduzione stabile e progressiva nel tempo del predetto importo, a decorrere dall'anno 2020.
2. Il limite massimo annuo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per il personale a tempo pieno e indeterminato è fissato in 180 ore, così come previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.99, specificamente autorizzate dal competente dirigente.
3. Il dipendente autorizzato al superamento del limite individuale di ore di lavoro procapite è l'autista per l'espletamento delle mansioni proprie in servizio esterno nel limite del 2% dell'organico come previsto dall'art. 38 comma 3 CCNL 14/09/2000.
4. Le ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000, non devono eccedere il 30% del monte ore annuo autorizzato.



Articolo 21 – Welfare integrativo

(art.7, comma 4, lett.h) del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'art. 72, comma 2 del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'Amministrazione nell'anno 2019, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
2. Le risorse per l'attuazione del Welfare integrativo sono così destinate:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
3. Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione – ovvero adesione – di un fondo di assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.
4. Con successivo provvedimento, da definire entro sei mesi dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto, saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

Articolo 22 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero i dirigenti sono tenuti ad assicurare le prestazioni lavorative del personale per i seguenti servizi:

1. Servizi del personale per l'erogazione degli emolumenti retributivi e il versamento delle ritenute previdenziali e fiscali per le scadenze di legge: un dipendente;
2. Registro Imprese per il rilascio di certificati del Registro Imprese e R.E.A. esclusivamente per partecipazione a gare d'appalto: un dipendente;
3. Commercio estero per il rilascio di certificati d'origine, per l'esportazione e l'importazione temporanea di merci (carnet ATA - TIR) e di certificati per lo sdoganamento di merci deperibili, limitatamente alle scadenze di legge: un dipendente;
4. Tutela della proprietà industriale per la ricezione degli atti di registrazione brevetti: un dipendente;
5. Deposito del denaro incassato: un dipendente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti concordano nel ritenere che alcuni istituti quali le indennità di cui all'art. 70 – bis nonché la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 abbiano decorrenza a partire dall'anno 2020.



Allegato 1

CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA				
COMPETENZE	CATEGORIA B	CATEGORIA B3/C	CATEGORIA D	Punteggio attribuito
Titoli di studio e professionali	Max 12	Max 16	Max 20	
Diploma 8				
Laura breve 10	//			
Laurea spec./ vecchio ordinamento 12	//			
Abilitazione professionale 2	//	//		
Frequenza corsi di formazione dall'ultima posizione acquisita (0,20 per corso) per un massimo di punti (1) 4				
Master di 1° livello universitario 2	//	//		
Capacità e crescita professionale dimostrata nell'ultima posizione economica (1 punto per ogni anno di servizio)	Max 8	Max 4	//	
Esperienza (contenuto dell'attività svolta nell'ultimo triennio)	Max 30	Max 30	Max 30	
Media performance triennio precedente (2)	Max 30	Max 30	Max 30	
Totale punti	Max 80	Max 80	Max 80	

(1) Per corsi di formazione si intendono tutti quei corsi per i quali è stato rilasciato un attestato di partecipazione.

(2) Al fine di stabilire una relazione con le risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio si adotta la seguente metodologia:



- per ogni triennio in cui la media della valutazione della performance individuale ha determinato un punteggio inferiore al 70% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio pari a 5;
- per ogni triennio in cui la media della valutazione della performance individuale ha determinato un punteggio compreso tra 70 e 80% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio pari a 10;
- per ogni triennio in cui la media della valutazione della performance individuale ha determinato un risultato compreso tra 80,01 e 100% del totale dei punti attribuibili viene assegnato un punteggio che va da 11 a 30 punti.

