



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI FOGGIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE. TRIENNIO 2019 - 2021

Premessa.

La presente relazione, prevista dall'art. 40 comma 3 – sexies del D.Lgs 165/2001, è redatta secondo lo schema standard predisposto con la circolare n. 25 del 19/7/2012 e s.m.i. emanata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica.

Essa comprende la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria. La relazione deve essere oggetto di esplicita certificazione da parte del Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 40 c. 3 *sexies* del d.lgs. 165/2001. Inoltre, il Collegio deve effettuare, rilasciandone apposita certificazione, i controlli previsti dall'art. 40 bis del citato d.lgs. n. 165/2001 *“sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori”*.

La competenza in materia di controllo del contratto decentrato integrativo è, pertanto, del Collegio dei revisori dei Conti e dovrà riguardare:

- il rispetto dei vincoli derivanti dal CCNL anche con riferimento alle materie contrattabili;
- il rispetto dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso D.Lgs. 165/2001;
- la compatibilità economico finanziaria;
- il rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale pluriennale



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente contratto integrativo è stato sottoscritto in vigore del nuovo CCNL sottoscritto il 21.05.2018 disciplina la parte normativa e la parte economica e concerne il triennio 2019 – 2021 realizzando il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

Modulo I – *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge*

Data di sottoscrizione	CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TR 3 DICEMBRE 2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte Pubblica:</i> dott.ssa Lorella Palladino - Presidente delegazione trattante dott.ssa Valentina Altamura - Componente della delegazione trattante dott. Luigi Di Pietro – Componente della delegazione trattante <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> FP CGIL - UIL FPL – CISL FP Ha partecipato anche la RSU <i>Organizzazione sindacali firmatarie:</i> FP CGIL - UIL FPL – CISL FP Ha sottoscritto il contratto anche la RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal Contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disposizioni Generali Relazioni Sindacali Trattamento economico e criteri generali sulle metodologie di valutazione e sistemi di incentivazione Compensi per particolari attività e responsabilità Orario di lavoro, straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro Disposizioni in materia di sciopero



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La certificazione dell'Organo di controllo interno sul fondo risorse decentrate 2019 è stata acquisita con Verbale n. 4/2019 La Certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di CCDI 2019-2021 è stata acquisita in data 26.11.2019 con Verbale n. 6/2019
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance 2017 - 2019 previsto dall'art. 10 del DLgs 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Camerale n. 42 del 5.6.2017 Con Determinazione presidenziale d'urgenza n 4 del 30.1.2017 ratificata con deliberazione della Giunta camerale n. 10 del 6.2.2017 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione con l'allegata sezione del Programma per la trasparenza e l'integrità (previsto dalla legge 6.11.2012 n. 190 e dall'art. 10 del DLgs 150/2009). Detto piano sarà aggiornato secondo i tempi normativamente previsti.
		L'Amministrazione ai sensi dell'art. 10 comma 8 del DLgs 33/2013, ha assolto agli obblighi di pubblicazione al 31.3.2017 come da attestazione dell'OIV del 30.3.2017, pubblicata in data 27.4.2017.
Eventuali osservazioni		nessuna

Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31.10.2019 contiene disposizioni in merito agli istituti a contenuto normativo ed economico che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione ed ha validità triennale 2019 -2021.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

Il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019 – 2021 è così articolato:

Il **Titolo I** è dedicato alle "Disposizioni generali".

L'**articolo 1** definisce l'ambito di applicazione.



L'**articolo 2** definisce la durata e l'efficacia del contratto integrativo, nonché la decorrenza e la disciplina transitoria.

Il contratto disciplina gli istituti giuridici ed economici ed ha validità triennale, 2019 – 2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL FL 21.5.2018.

I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti. Si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

L'**articolo 3** prevede l'adozione delle clausole di interpretazione autentica in caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. L'iniziativa può anche essere unilaterale e l'eventuale accordo è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, mentre per le controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, l'interpretazione autentica ha effetto solo con il consenso delle parti interessate.

Il **Titolo II** è dedicato al "Sistema delle relazioni Sindacali".

L'**articolo 4** definisce gli obiettivi, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, 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 crescita professionale.

Tali obiettivi possono essere raggiunti con l'ausilio degli strumenti della partecipazione finalizzata all'informazione e confronto e la contrattazione integrativa che finalizzata alla stipulazione dei contratti con obblighi reciproci tra le parti.

L'**articolo 5** prevede le modalità in cui l'informazione deve essere esercitata.

L'**articolo 6** stabilisce le modalità attraverso le quali operare il confronto tra le parti.

L'**articolo 7** individua i soggetti tra i quali avviene il confronto e le materie oggetto della contrattazione collettiva integrativa.

Il **Titolo III** è dedicato al "Trattamento economico e ai criteri generali sulle metodologie di valutazione e sui sistemi di incentivazione".

L'**articolo 8** definisce le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie determinate annualmente dall'Ente secondo le modalità di cui agli articoli 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, che hanno disapplicato le precedenti per le parti non espressamente richiamate.

Le risorse per l'anno 2019 sono state determinate dall'Ente, secondo le disposizioni dell'articolo 67 del CCNL 21.05.2018, con deliberazione di Giunta n. 98 del 8/10/2019, con la quale è stato approvato il Fondo delle risorse decentrate in complessivi € 507.577,00 di cui € 177.518,00 di risorse stabili ed € 330.059,00 di risorse variabili.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a un'equilibrata distribuzione delle stesse tra gli istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva. In particolare i criteri per la ripartizione delle risorse sono stati così contrattati:

- 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, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo equità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

A fronte di tali criteri, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene sono destinate a:

- 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;
- c.** 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
- d.** le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità devono essere non superiori al 20% del totale delle risorse variabili.

L'articolo 9 disciplina i criteri per l'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018.

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.

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 .

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.

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

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.

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.

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.

L'articolo 10 detta i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

In base al nuovo art. 7 del CCNL 21.05.2018 costituisce oggetto di contrattazione la definizione dei criteri per le procedure delle progressioni economiche, mentre è rimessa alle autonome determinazioni degli Enti



la disciplina dei criteri di valutazione in base ai quali avviene l'attribuzione nel rispetto dei principi definiti dal CCNL

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, 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.

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.

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.

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.

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.

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 prelievo 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.

Il Titolo IV è dedicato ai **“Compensi per particolari attività o responsabilità”**.

L'**articolo 11** stabilisce i criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari e sinteticamente afferma il principio secondo cui gli stessi sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Segretario Generale ed il permanere delle condizioni è verificato periodicamente. Le indennità non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).

L'**articolo 12** disciplina criteri, fattispecie e procedimento per l'attribuzione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro prevista dall'art. 70 bis CCNL Funzioni Locali 2016-2018, riferita alle situazioni di disagio, esposizione a rischi e maneggio valori ancorate ad un sistema di pesatura ponderale che si sviluppa su una scala di valori con punteggio di valori che va da un minimo di 1 ad un massimo di 10, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, riparametrate in base alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Amministrazione (benchmark esterno) e in base alle caratteristiche istituzionali, sociali ed ambientali degli specifici settori di attività (benchmark interno).

L'**articolo 13** definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità nel rispetto dei valori soglia minimi e massimi stabiliti dai CCNL applicabili.

L'indennità viene erogata annualmente dopo aver individuato 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.

Vengono compensate le posizioni lavorative i cui compiti e funzioni non rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva.

I compiti esercitati e le responsabilità affidate devono risultare formalmente assegnati e la determinazione del valore dell'indennità viene riconosciuta dal Segretario Generale sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità.

L'**articolo 14** disciplina i criteri generali per l'attribuzione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Si tratta di:

- 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 di cui all'art. 43 della Legge 449/1997;
- compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018;
- compensi per attività professionale ufficio legale.
- indennità centralinisti ciechi.

L'articolo 15 disciplina 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, per i quali si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione concordate.

L'articolo 16 individua i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa:

- 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 posizione organizzativa 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;
- e) 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;
- f) 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 14.

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 seconda 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 14; in tale caso la somma residua viene riassegnata, con le medesime modalità alle altre P.O.

Il Titolo V è dedicato a "Orario di Lavoro, lavoro straordinario, disposizioni applicabili a particolari tipi di rapporto, salute e sicurezza sul lavoro".

L'articolo 17 è dedicato alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione per tale fattispecie si impegna a dare completa applicazione alla vigente normativa in materia.



L'articolo 18 regola la conciliazione dei tempi di vita con il lavoro. 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. 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. 124/2015 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.

L'articolo 19 prevede che il personale a tempo parziale concorra agli incentivi e compensi di cui al precedente articolo 8) in misura piena.

L'articolo 20 stabilisce che l'ammontare annuo destinato al lavoro straordinario viene ripartito proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati alle Aree esistenti nell'Ente.

Si prevede di procedere ad una riduzione stabile e progressiva dell'ammontare a decorrere dall'anno 2020. Il limite annuo pro capite è fissato in n. 180 ore ad eccezione dell'autista che è autorizzato al superamento nel limite del 2% dell'organico.

L'articolo stabilisce inoltre che le ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca ore non può eccedere il 30% del monte ore annuo autorizzato.

L'articolo 21 stabilisce, in applicazione agli articoli 72 comma 2 e 7 comma 4 lett. h) del CCNL FL 21.05.2018, la destinazione delle risorse, già stanziata dall'amministrazione per finalità assistenziali, agli istituti del welfare integrativo previsti dal CCNL 21.05.2018, prevedendo che la misura delle risorse sia destinata a iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.

Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione di – ovvero adesione a – un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale

Il Titolo VI è dedicato alle "Disposizioni in materia di sciopero".

L'articolo 22 prevede 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.



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse sono quindi destinate nel seguente modo:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Indennità di Comparto	€ 27.398,16
Fondo Progressioni economiche orizzontali	€ 128.290,50
- Indennità personale cat. B art. 70 septies CCNL 21.5.2018	€ 200,00
Progressioni orizzontali anno 2019	€ 21.629,34
TOTALE RISORSE STABILI	€ 177.518,00
Premi correlati alla performance (individuale, organizzativa e premio differenziale individuale)	€ 300.261,00
Indennità varie	€ 20.000,00
Incentivi per specifiche attività previste per legge:	
-Rimborso funzionario addetto ai concorsi a premio	€ 2.000,00
-Ufficio legale	€ 5.000,00
-Incentivi per funzioni tecniche	€ 2.798,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 330.059,00

C) effetti abrogativi impliciti

non pertinente

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il contratto enuncia espressamente all'art. 9 sopra richiamato i principi e criteri generali ai quali si deve informare il Sistema di Misurazione e Valutazione il cui aggiornamento sarà oggetto di confronto con i sindacati.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La selettività delle progressioni economiche è tuttavia garantita come ampiamente illustrato nell'articolo 10 del contratto.

Si precisa che il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale sono le risultanze del sistema permanente di misurazione e valutazione della performance nonché le competenze acquisite e la formazione .

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi, collegati alla sottoscrizione del contratto integrativo e a cui sono collegati la valutazione della performance individuale e organizzativa, sono descritti nei seguenti documenti di programmazione della Camera di Commercio:

- Piano della Performance adottato dall'Amministrazione, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009, che definisce gli obiettivi strategici ed operativi e illustra il portfolio servizi istituzionali, per ciascuno dei quali individua obiettivi di miglioramento in termini di efficienza e di efficacia, misurati con specifici indicatori;
- progetti obiettivo individuati dalla Giunta camerale al fine dell'integrazione delle risorse variabili e destinate al mantenimento e/o miglioramento della qualità, dell'efficienza dei servizi camerali;



– atti di assegnazione di obiettivi individuali al personale.

Infine la misurazione e la valutazione della performance rappresentano una fase fondamentale nell'ambito del Ciclo di gestione della performance, in quanto consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA e la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in relazione ai risultati prodotti dai singoli dipendenti e dagli uffici.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Le informazioni utili per la comprensione degli istituti regolati dal contratto sono contenute nelle precedenti sezioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Lorella Palladino)

"Firma digitale ai sensi degli artt. 21 e 24 del d.lgs. 82/2005"