

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DELLA CCIAA DI GENOVA DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE

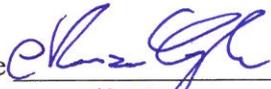
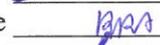
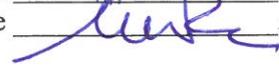
Il giorno 18 dicembre 2019, alle ore 14.45 presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, a seguito di regolare convocazione, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 21.5.2018.

Sono presenti i Signori:

Delegazione di parte pubblica della Camera di Commercio:

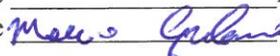
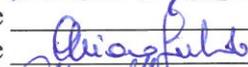
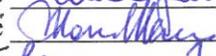
(Del. G.C. n. 152 del 4 giugno 2018)

Membri effettivi trattante

Dr. Maurizio CAVIGLIA	(Presidente)	Presente		Assente
Prof. Roberto RAFFAELE ADDAMO	(Membro)	Presente		Assente
Dr. Marco RAZETO	(Membro)	Presente		Assente

Delegazione sindacale:

RSU

Sig. Roberto BORDIGA	Presente	Assente	
Dr. Mario CAPOBIANCO	Presente		Assente
Dr. Emilio CLEMENTE	Presente	Assente	
Dr.ssa Arianna LOMBARDO	Presente		Assente
Sig. Mauro MERCURIO	Presente		Assente
Dr. Giovanni TRAVERSO	Presente		Assente
	Presente	Assente	

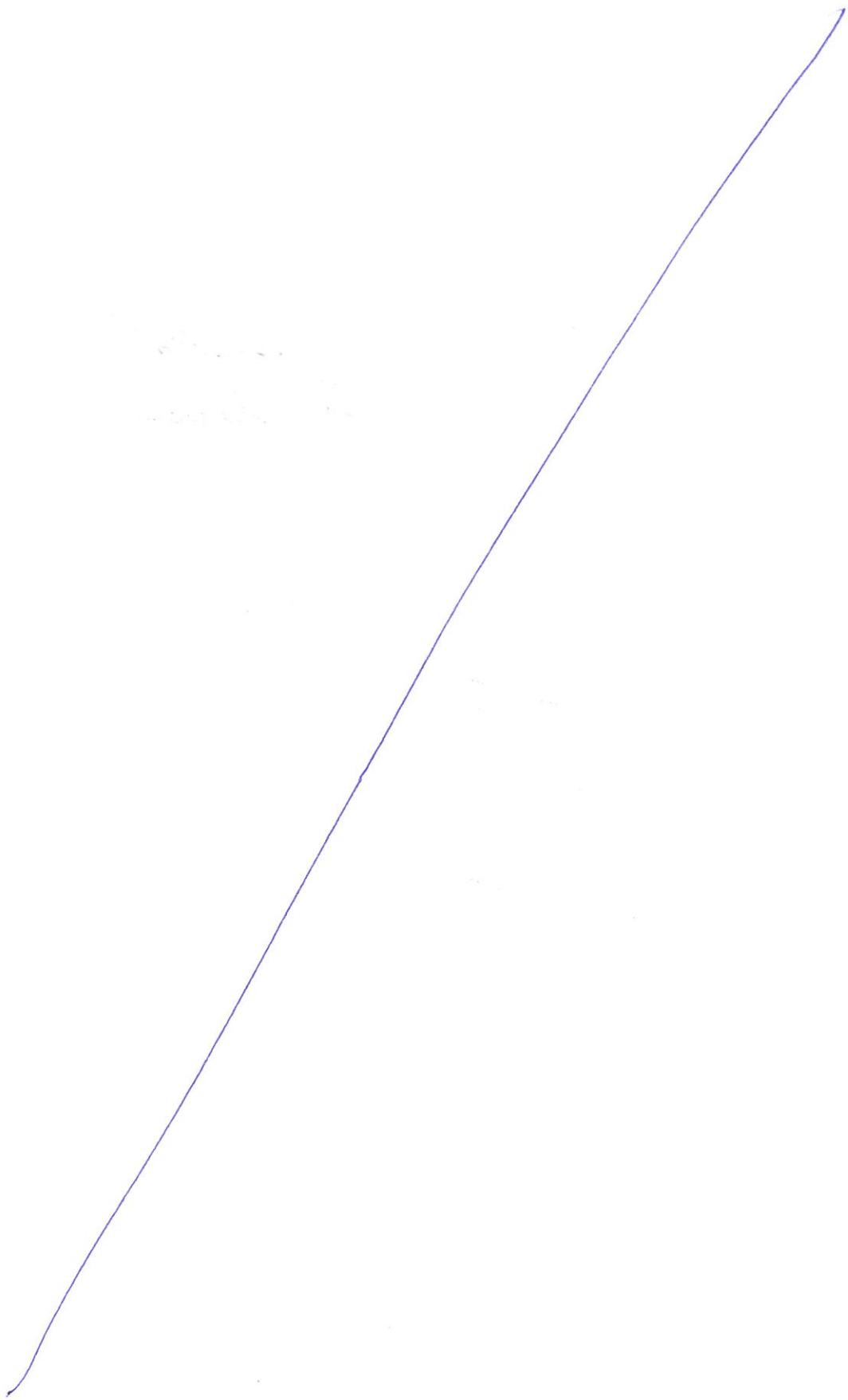
Rappresentanti OO.SS. territoriali

CLAUDIA OCESE TERRIT. CISL	Presente		Assente
.....	Presente	Assente
.....	Presente	Assente
.....	Presente	Assente
.....	Presente	Assente

Al termine della riunione, preso atto del favorevole parere espresso dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 395 del 16 dicembre 2019, relativamente alla definitiva sottoscrizione delle ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei testi sottoscritti dalle parti medesime in data 12 dicembre 2019, visti il D.Lgs. 30.03.01 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto "Funzioni Locali", le parti hanno sottoscritto di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei testi riportati in allegato: parte normativa valida per il triennio 2019-2021 e parte economica relativa ai criteri di ripartizione del Fondo con valenza per l'annualità 2019.

Inizio riunione ore: 14⁴⁵

Fine riunione ore: 15²⁰



Allegato: Parte normativa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI GENOVA – ANNO 2019-2021

Art.1

Oggetto, Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il CCDI, redatto ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di Commercio di Genova con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia ivi e compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
3. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2019 – 31/12/2021. Gli effetti hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norma di legge che introducano una diversa disciplina del rapporto di lavoro.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. I criteri di ripartizione del fondo 2019 sono oggetto della Sezione II del presente CCDI che ha pertanto, limitatamente alla stessa, valenza annuale dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.

Art. 2

Delegazioni Trattanti

Le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 comma 2 CCNL 2016-2018, sottoscritto in data 21/05/2018, sono così costituite:

- a) per la parte pubblica:
dai soggetti individuati con deliberazione della Giunta Camerale n. 152 del 4 giugno 2018.
- b) per la parte sindacale:
dai componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, di volta in volta eletti; dai rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria, firmatarie dei CCNL.

La delegazione trattante di parte pubblica è unica con riferimento a tutti i tipi di relazioni sindacali.

Art. 3
Interpretazione autentica del contratto

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

Art.4
Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale

Le parti concordano sulla sostanziale conferma dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance già definiti, in quanto rispondenti alle disposizioni dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, salve le modifiche previste nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

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 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, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Il compenso per l'incentivazione della produttività collettiva e individuale viene determinato per singoli progetti o più progetti congiuntamente interessati. In caso di incentivazione separata per singoli progetti la contrattazione decentrata disciplina la ripartizione tra di essi della quota di fondi destinata all'incentivazione della produttività collettiva.

Le parti, condivisa l'opportunità di implementare in sede di contrattazione collettiva, per quanto conforme al quadro normativo pro tempore vigente, l'orientamento all'adozione di logiche valutative fortemente incentivanti, concordano di dar corso, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti degli esercizi interessati all'applicazione del sistema di incentivazione della produttività collettiva basata sulla valutazione della qualità del contributo di performance prodotto dai singoli, in modo da garantire un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

Le parti prendono, altresì, atto che, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente, la valutazione della performance terrà conto di due profili (affidabilità, continuità, costanza, da una parte, e adattamento, miglioramento, produttività dall'altra) venendo ognuno dei due profili di prestazione valutato con l'attribuzione di un parametro, collegato ai sotto indicati punteggi, al fine di determinare con la sommatoria degli stessi, il coefficiente somma (CpC) previsto dal più volte menzionato sistema:

Da 37 a 40 punti (inclusi gli estremi):	Parametro A
Da 27 a 36 punti (inclusi gli estremi)	Parametro B
Da 20 a 26 punti (inclusi gli estremi)	Parametro C
Meno di 20 punti	Parametro D

Preso atto di quanto sopra, le parti concordano che, ai fini del calcolo dell'importo spettante, si applichino i seguenti coefficienti parametrici:

Parametro	Coefficiente parametrico
A	0,775
B	0,500
C	0,200
D	0

Le parti prendono atto che al personale eventualmente assegnatario di parametro D non spetterà il compenso di cui alla presente sezione.

Prendono atto altresì che la valutazione della performance individuale, attraverso i parametri e i corrispondenti coefficienti parametrici complessivi, prescindere dalla qualifica di inquadramento.

Il calcolo dell'incentivazione della produttività individuale verrà, quindi, compiuto nei termini che seguono:

$$\text{COMPENSO} = \text{CI} \times \frac{\text{Fondo}}{\text{Somatoria dei CI individuali dei partecipanti}}$$

In cui CI indica il coefficiente individuale

Il coefficiente individuale è a sua volta così calcolato:

$$\text{CI} = \text{Cpc} \times \text{Cpi} \times \text{Cp} \times \text{Cc} \times \text{PT} \times \text{CR}$$

Splicazione dei coefficienti fattori:

Cpc = Coefficiente parametrico complessivo: esprime la valutazione dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale ed è variabile da 0 a 1,55, secondo il sistema di valutazione applicato dall'Ente Camerale.

Cpi = Coefficiente di performance integrativo: esprime valutazione integrativa della prestazione individuale per apprezzamento diretto da parte della dirigenza in ordine alla generalità degli elementi previsti dal sistema di valutazione. Il coefficiente è variabile da 1,00 a 1,50, ed è definito dal Segretario Generale, sentiti i dirigenti di area. Il coefficiente verrà comunicato al personale valutato.

Cp = Coefficiente filtro di presenza: misura l'intensità della prestazione lavorativa in termini di presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto.

Cp è così definito:

$$\text{Cp} = \frac{\text{Giornate di presenza effettiva}}{\text{Giornate di presenza teoriche}}$$

Le giornate di presenza teorica sono pari alle giornate lavorative dell'anno ridotte del numero di giorni di ferie contrattualmente spettanti.

Dai giorni di presenza effettiva vengono escluse le assenze a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti:

- Assenze per infortuni dovuti a riconosciute cause di servizio

- Assenze per le gravi patologie di cui all'art.37 del CCNL 21.05.2018, relativamente alle fattispecie ivi richiamate
- Permessi ex art. 35 del CCNL 21.5.2018 relativamente ai soli dipendenti con percentuale di invalidità non inferiore al 70%
- Ricuperi
- Ferie
- Missioni
- Fuori sede per servizio
- Assenze obbligatorie per maternità
- Permessi per donazione sangue
- Permessi art.33 Legge 5.2.92 n. 104
- Assemblee retribuite
- Permessi retribuiti per funzioni pubbliche elettive
- Permessi sindacali retribuiti goduti nei limiti e secondo la disciplina in vigore
- Permessi per funzioni elettorali di presidente, segretario, scrutatore di seggio e rappresentante di lista.

Le giornate di godimento dei recuperi pomeridiani compensativi finalizzati al godimento di orario unico, di cui all'OdS 10/99, sono giornate di presenza effettiva ed intera.

La quantificazione del coefficiente Cp avviene per tutto il personale con l'applicazione dell'identico divisore (numero di giornate teoriche standard). Le giornate teoriche standard sono pari ai giorni lavorativi dell'anno meno i 32 giorni di ferie ordinariamente spettanti; pertanto il personale di cui all'art. 28, quarto comma, del CCNL 21.05.2018, avente diritto a soli 30 giorni di ferie spettanti, nei cui confronti sussiste un numero di giornate lavorative teoriche superiore di due unità rispetto al restante personale, vedrà calcolati i giorni di presenza effettiva nel limite massimo di tale divisore.

Cc = Coefficiente categoria: adegua l'incentivo alla diversa retribuzione tabellare di base delle categorie secondo la seguente scala parametrica:

Cat. A	0,666906
Cat. B (tab. B1)	0,703746
Cat. B (tab. B3)	0,743829
Cat. C	0,787918
Cat. D (ex tab. D1)	0,864595
Cat. D (ex tab. D3)	1

Nell'ipotesi di passaggi verticali, o di passaggi di profilo comportanti l'attribuzione di diverso trattamento tabellare di base, intervenuti nel corso dell'esercizio, verrà applicata la media ponderata dei coefficienti di categoria sulla base della durata dei rispettivi periodi.

PT = Coefficiente di adeguamento alla quota di part time, pari a 1 nel caso di dipendente a tempo pieno, in caso contrario pari alla percentuale di orario prestata. In caso di passaggio da o al part time in corso d'esercizio, o in caso di variazione della percentuale, PT è pari alla media ponderata delle quote di orario nei diversi periodi dell'anno.

CR = Coefficiente individuale di risultato. Valuta la qualità e il grado di raggiungimento a livello collettivo ed individuale degli obiettivi programmati per l'esercizio di riferimento ed è disciplinato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti si danno reciproco atto che l'impianto sopra descritto appare coerente con le previsioni di cui all'art. 68, terzo comma, del CCNL 21.5.2018 sulla base delle valutazioni condivise di seguito esposte.

Non esistendo un criterio oggettivo di ripartizione dell'incidenza della parte individuale e collettiva dei fattori in un contesto moltiplicativo si sono riportati i 3 coefficienti fattore di performance al complessivo range percentuale a si è distinta all'interno della loro somma la previsione astratta delle due componenti, come segue:

coefficiente CPC - coefficiente interamente individuale
 coefficiente CPI - coefficiente interamente individuale

coefficiente CR - suddiviso contrattualmente in due componenti, parte individuale pari al 20% e parte collettiva pari al 80%

L'incidenza astratta generale delle due componenti (parte individuale e parte collettiva) può essere pertanto così riassunta:

220/300= 73,3% percentuale di incidenza della componente individuale
 80/300= 26,7% percentuale di incidenza della componente collettiva

Le parti si danno atto, altresì, che il sistema di definizione del premio individuale sopra descritto determina, all'interno della struttura di calcolo moltiplicativo, la presenza dell'effetto matematico di maggiorazione dell'incentivo rispetto allo standard dei premi attribuiti al personale positivamente valutato nella misura, che le parti medesime concordano, non inferiore al 30% con un naturale margine di oscillazione nell'applicazione del sistema per il 2019.

Ai fini di cui all'art. 69 ultimo comma del CCNL 21.5.18 le parti si danno, altresì, atto che gli schemi attributivi dei coefficienti delineati dal presente articolo e dal sistema di valutazione dell'ente limitano la quota massima del personale valutato cui la predetta maggiorazione è concretamente attribuita e contestualmente concordano sulla definizione univoca della maggiorazione medesima da ciò derivante.

Con la finalità di evidenziare a fini applicativi le valutazioni corrispondenti all'attribuzione degli indicatori sopra descritti, si riporta l'applicazione analitica esemplificativa di calcolo di seguito sommariamente esposta.

	CpC	CpC	CpC	CpC				
	0	0,4	1	1,55				
Cpi	1	0	0,4	1	1,55		2,95	
Cpi	1,2	0	0,48	1,2	1,86		3,54	
Cpi	1,35	0	0,54	1,35	2,0925		3,9825	
Cpi	1,5	0	0,6	1,5	2,325		4,425	
	Neg		12 casi			14,8975	media valutazioni positive	1,241458
							30%	0,372438
							Valore prodotto art. 69	1,613896

Le parti si danno reciproco atto che il sistema di valutazione ad oggi adottato dall'Ente è fortemente improntato al principio di premialità considerato che il calcolo del compenso finale è effettuato sulla base del coefficiente individuale definito con l'utilizzo di tre coefficienti fattori di performance (Cpc, Cpi e Cp) due dei quali (Cpc e Cpi) basati sulla valutazione dell'impegno e della prestazione individuale resa, pur trovando nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente il presupposto legittimante nella logica del cascading.

TC
 ANAD

Art. 5
Indennità per specifiche responsabilità

È riconosciuta al personale della categoria "D" cui siano affidate specifiche responsabilità e che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ex art. 13 del CCNL 21.05.2018, l'indennità di cui all'art.70 quinquies del citato CCNL 21.5.2018.

Le parti prendono atto che al fine dell'applicazione di tale istituto le singole posizioni di responsabilità vengono classificate secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente Camerale e, pertanto ad opera del Segretario Generale, sentiti i dirigenti responsabili dei settori di appartenenza, con la metodologia di cui ai provvedimenti della Giunta Camerale n. 303 del 27 giugno 1997, mediamente richiamata da ultimo dai provvedimenti della Giunta Camerale n. 95 del 11 aprile 2016 e n. 127 del 22 maggio 2017.

Sulla base delle fasce di punteggio così determinati il compenso sarà come segue definito per il 2019. Per gli esercizi successivi al 2019 tali importi potranno essere definiti in sede di contrattazione economica annuale.

500 punti o più	€. 2.500,00
Da 400 a 499 punti:	€. 2.000,00
Da 300 a 399 punti:	€. 1.500,00
Da 200 a 299 punti:	€. 1.000,00

Non si dà luogo all'attribuzione dell'indennità nell'ipotesi di punteggio inferiore a 200 punti.

Nel caso di attribuzione, cessazione o mutamento di incarico in corso d'anno il compenso viene erogato in proporzione. Analoga proporzione è adottata nel caso in cui in corso d'anno il dipendente incaricato di posizione di responsabilità assuma incarico di posizione organizzativa ovvero, cessando da quest'ultima, ritorni a funzioni della categoria "D" implicanti comunque posizione di responsabilità.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso è altresì proporzionato alla quota percentuale di orario.

Il compenso di cui al presente articolo cessa qualora il dipendente interessato venga trasferito a diversa struttura non acquisendo analogo contestuale incarico ovvero transiti a incarico non compatibile con l'istituto sopra definito.

Al personale della categoria "C" che, in esito ad accertato, formale, atto di gestione del Segretario Generale, risulti incaricato di svolgere funzioni di referente del funzionario preposto alla struttura di appartenenza, in relazione alla responsabilità per specifici processi, viene riconosciuto ai sensi dello stesso art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018, un compenso nella misura fissa su base annua di € 1.500,00.

Nel caso di cessazione dell'incarico o attribuzione ad altre funzioni o strutture o immissione in diversa categoria in corso d'anno il compenso di cui al precedente comma viene riconosciuto in proporzione. Si applicano, altresì, le disposizioni dei precedenti commi 6 e 7.

Può essere attribuito, con motivata determinazione del Segretario Generale, sentiti i dirigenti competenti per area, un compenso specifico, integrativo dell'indennità incentivante di cui alla precedente Sezione, motivato sulla base dell'impegno espresso in termini di produttività individuale e collettiva e di inserimento nelle funzioni e nel sistema organizzativo dell'Ente, nell'ambito degli elementi di valutazione di seguito riportati:

- α Relazioni interne
- β Relazioni esterne
- χ Tipo di responsabilità
- δ Professionalità acquisita

L'importo del compenso di cui al precedente comma, comunque non inferiore a € 400,00, è graduato variando in misura di multipli di € 200,00, sino al valore massimo potenziale di € 1.000,00.

Nell'ambito della categoria "D" il compenso di cui trattasi non potrà essere cumulato con i compensi di cui all'art. 15 del CCNL 21.5.2018.

Art. 6 Progressione economica orizzontale

La parti si danno reciproco atto che il personale beneficiario della progressione economica viene individuato a seguito di un processo selettivo previa attribuzione di un punteggio basato sui criteri di valutazione, indicati dalla normativa di riferimento (Dlgs 165/2001, art. 52, comma 1bis e D.Lgs 150/2009, art. 23) e dal contratto collettivo nazionale (art. 16, CCNL 21.05.2018), come integrati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti prendono altresì atto che, coerentemente a quanto previsto dalla disciplina sopra richiamata, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance dell'istituto tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno è correlata con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche ed è riportato, anche in termini percentuali, nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

Premesso che nell'ambito del sistema dell'ente, elemento imprescindibile e prevalente è quello della valutazione della performance individuale, le parti prendono atto che è comunque conferito un ulteriore peso al fattore esperienza sulla base dei seguenti specifiche:

1) *Qualità delle prestazioni e raggiungimento dei risultati: max 90 punti*

I risultati della performance individuale vengono rilevati sulla base degli esiti delle valutazioni espresse nell'ultimo triennio dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

A tal fine viene attribuito a ciascun dipendente un punteggio calcolato sulla base dei parametri CPC (coefficiente di performance collettiva), CPI (coefficiente di performance individuale) e CR (coefficiente di risultato) assegnati con riferimento alla performance dei tre esercizi precedenti (ossia dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) secondo la seguente formula:

$$x = \frac{[(CPC_{n1} + CPI_{n1}) * CR_{n1} + (CPC_{n2} + CPI_{n2}) * CR_{n2} + (CPC_{n3} + CPI_{n3}) * CR_{n3}] * 9000}{915}$$

[di cui $n^1 = n-1$ $n^2 = n-2$ e $n^3 = n-3$]

Nel caso partecipi alla selezione personale incaricato di posizione organizzativa, assunte come base di determinazione del punteggio le componenti (punteggio per obiettivi e per prestazioni) espresse in sede di valutazione finale dei funzionari ai fini della definizione dell'indennità di risultato, si procede seguendo la sotto indicata formula:

$$x = \frac{[(Po_{n1} * 0,6 + Pp_{n1} * 0,4 * 4) + (Po_{n2} * 0,6 + Pp_{n2} * 0,4 * 4) + (Po_{n3} * 0,6 + Pp_{n3} * 0,4 * 4)] * 9}{30}$$

La voce Po è rappresentata dal punteggio per obiettivi in centesimi, la voce Pp dal punteggio per prestazioni in venticinquesimi.

In caso di assegnazione o cessazione dell'incarico in corso d'anno si fa riferimento al periodo prevalente. Ove i periodi siano identici (sei mesi ciascuno) si fa riferimento al periodo finale.

Nell'ipotesi di assegnazione o cessazione di incarico di posizione organizzativa nel corso del triennio considerato tale da comportare l'utilizzo pro tempore delle due formule di cui sopra si procederà a conseguente frazionamento delle formule medesime per singoli esercizi.

2) *Esperienza maturata: max 10 punti*

Con riferimento alla procedura riferita all'esercizio 2019, le parti concordano di valorizzare l'esperienza maturata, in qualità di dipendente di ruolo presso la Camera di Commercio di Genova, nel riferimento temporale dei venti anni antecedenti la data di sottoscrizione del presente contratto.

Le parti condividono, inoltre, le seguenti specifiche

- per ogni anno di esperienza lavorativa nella categoria nel cui ambito si sviluppa la progressione: 0,50 punti in ragione di ogni effettiva annualità o frazione a giorni
- in caso di parità nella graduatoria di merito si avrà riguardo alla posizione nel ruolo di anzianità dell'Ente.

Restano ferme le prerogative del Segretario Generale di cui ai paragrafi penultimo e ultimo della Sezione II del Sistema di misurazione, valutazione e incentivazione del personale approvato con delibera della Giunta Camerale n. 127 del 22.05.2017.

Decorrenza

Le progressioni economiche riconosciute avranno decorrenza dal primo gennaio dell'esercizio nel corso del quale è approvata la graduatoria finale.

Art. 7

Disposizioni in merito alle Posizioni Organizzative

In vigore dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, eventuali incrementi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, possono essere previste qualora non determinino una riduzione necessaria delle risorse del Fondo, rispetto al totale complessivo delle risorse stabili e variabili soggette a tetto, come calcolato ai sensi delle vigenti disposizioni.

Le parti si danno atto che l'indennità di risultato viene determinata ed erogata annualmente sulla base della valutazione, correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario incaricato, e delle prestazioni del funzionario medesimo, effettuata sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente con deliberazione della Giunta camerale.

La retribuzione di risultato viene corrisposta a seguito di valutazione correlata al grado di realizzazione dei piani e programmi di attività affidati al funzionario incaricato da parte della dirigenza. Si applicano comunque i commi da 3 a 5 dell'art.14 del CCNL 21.5.2018.

Come previsto dal sistema di valutazione le parti si danno atto che lo stesso è così articolato:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1) Valutazione concernente il raggiungimento degli obiettivi | 60% della retribuzione di risultato |
| 2) Valutazione concernente la prestazione realizzata | 40% della retribuzione di risultato |

Si danno altresì atto che la valutazione degli obiettivi avviene, previa rilevazione degli esiti assegnati, sulla base del livello di conseguimento e ponderati su base 100%. La parte di retribuzione di risultato ad essa correlata viene distribuita come segue:

Livello raggiungimento < 50%	0% retribuzione
Livello raggiungimento 50%<X<85%	85% retribuzione
Livello raggiungimento 85% o più	100% retribuzione

Le parti prendono atto che, sulla base del sistema adottato dall'Ente, la valutazione delle prestazioni avviene da parte del dirigente apicale attraverso l'attribuzione di un punteggio massimo di 25 punti.

Si danno, pertanto, atto dei seguenti criteri:

Prestazione realizzata tra 0 e 9 punti	0% della retribuzione
Prestazione realizzata tra 10 e 17 punti	75% della retribuzione
Prestazione realizzata tra 18 e 25 punti	100% della retribuzione

L'Ente destina al finanziamento dell'indennità di risultato un importo non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione dei compensi legati all'istituto, come definiti dagli artt. 15, comma 4, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

Articolo 8

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

Le parti concordano di richiamare e confermare integralmente il contenuto del Protocollo di intesa in sede decentrata integrativa concernente l'individuazione delle situazioni familiari a fronte delle quali è possibile l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale all'interno di ciascuna categoria, allegato al Contratto collettivo decentrato integrativo nei confronti del personale della CCIAA di Genova di qualifica non dirigenziale, sottoscritto in data 9 maggio 2009.

Articolo 9

Orario multiperiodale

Le parti prendono atto che da lungo tempo è in uso presso l'Ente una struttura dell'orario di lavoro di tipo multiperiodale, con l'individuazione di due periodi distinti a cui riferire la maggiore e minore concentrazione dell'orario di lavoro. Il periodo di maggiore concentrazione, con un orario giornaliero full time standard di 7 ore e 25 minuti, ha la durata di 43 settimane, mentre il periodo di minor concentrazione, con un orario giornaliero standard di sei ore, ha una durata di nove settimane normalmente coincidente con la stagione estiva.

Le parti concordano di mantenere invariata tale organizzazione dell'orario di lavoro anche tenuto conto che la stessa corrisponde alla ciclicità stagionale dei carichi di lavoro riferibile alla complessiva attività dell'Ente camerale.

Articolo 10

Limite massimo individuale di lavoro straordinario

Le parti, avuto riguardo al carattere continuativo, fiduciario, non comprimibile e non procrastinabile delle attività di servizio connesse alla segreteria degli organi istituzionali ed amministrativi continuativamente insediati (Presidente e Segretario Generale), concordano che per il triennio 2019-2021, fermo restando il limite complessivo delle risorse contrattualmente destinate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario possa essere elevato oltre il limite individuale di 180 ore annue di cui all'art.14, comma 4 del CCNL 1° aprile 1999 nei confronti di un numero di dipendenti comunque non superiore al 2% della vigente dotazione organica complessiva del personale di ruolo e con arrotondamento all'unità superiore. A tale scopo il Segretario Generale disporrà della possibilità di incrementare l'autorizzazione dei dipendenti interessati, oltre le predette 180 ore contrattuali, utilizzando uno specifico plafond pari a complessive 480 ore annue.

Articolo 11

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

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

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

Art. 12

Norma di Rinvio

Le parti condividono l'opportunità di rinviare ad una successiva sessione integrativa la contrattazione in merito alle materie di cui all'articolo 7 del ccnl 21.05.2018 che non hanno formato oggetto del presente ccddi al fine di consentirne l'approfondimento istruttorio rispetto ai limiti e alle possibilità previste dal quadro normativo vigente.

In tale sede verrà verificata, tra l'altro, l'eventuale attuabilità di misure di welfare aziendale a sostegno del reddito delle famiglie.

Le parti concordano di garantire, nel rispetto della gestione organizzativa dell'Ente, un ampio utilizzo dello smart working, previa valutazione dell'esito della fase sperimentale.

Le parti si riservano, inoltre, di approfondire la presenza di eventuali condizioni di rischio ovvero di comprovato disagio eventualmente correlabili all'istituto contrattuale di cui all'articolo 70 bis, lett. b).

Art 13

Norme Finali e Transitorie

Per tutto quanto non espressamente definito in sede decentrata, si rinvia al Contratto Collettivo Nazionale del Comparto ad alle disposizioni di legge.

Allegato: Parte economica

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI GENOVA - RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019 E NORME SULL'UTILIZZO DEI FONDI

**Art. 1
Oggetto e durata**

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, con specifico atto dell'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
2. La presente sezione definisce i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate per l'esercizio 2019 e concerne il periodo temporale 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019.

**Art. 2
Quantificazione delle risorse e Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le parti concordano che tutte le somme che annualmente residuano dagli istituti contrattuali, nonché le eventuali quote residue relative al fondo risorse decentrate e/o al fondo straordinario di cui all'art. 67, comma 2 lett. g) del CCNL 21.5.2018 relative all'anno precedente, andranno orientativamente a incrementare la quota da erogarsi a titolo di produttività individuale e collettiva.
2. Le parti prendono altresì atto che per l'esercizio 2019, conformemente alle disposizioni normative, statutarie e regolamentari, nonché agli strumenti di programmazione, gestione e controllo da dette fonti disciplinati, l'incentivazione della produttività della generalità del personale fa riferimento ai progetti approvati con i provvedimenti del Segretario Generale n. 573/A del 27 dicembre 2018.
3. In particolare, per l'esercizio 2019, l'incentivazione, riferita ai lineamenti progettuali di cui al citato provvedimento n. 573/A/2018 è effettuata sulla base di un unico fondo, con l'utilizzo del complessivo fondo risultante di cui al successivo articolo 4.

**Articolo 3
Risorse decentrate**

Le parti si danno atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 333 del 17 dicembre 2019, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nella misura complessiva di € 894.473,40 e che le stesse verranno ridefinite a consuntivo.



TG

eo

Sulla scorta dei contratti collettivi decentrati integrativi precedentemente sottoscritti le parti si danno inoltre reciproco atto dell'avvenuta integrazione da parte dell'Ente Camerale del predetto fondo, per l'esercizio 2019, ai sensi dell'art.67, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 in misura pari all'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota relativa ai dirigenti, corrispondente a €. 40.163,21, misura inclusa nell'importo complessivo di cui al primo comma e, in tale ambito, nelle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

Le parti prendono atto che, secondo la previsione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21.5.2018, le risorse decentrate stabili sono state consolidate con decurtazione delle risorse, pari a € 210.450,00, destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative in essere.

Tali risorse sono corrisposte, secondo la previsione dell'art. 67, comma 1, a carico del bilancio dell'Ente.

Articolo 4 **Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate**

Le parti prendono atto che, per l'esercizio 2019, la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse decentrate, di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, di cui al precedente articolo 3, comma 1, sarà così definita:

1. Impieghi a carattere stabile (con utilizzo delle risorse stabili in parte qua)

visto il CCNL 21.05.2018. art. 68, comma 1;

- a) finanziamento dell'avvenuto inquadramento nella 6° qualifica funzionale delle posizioni interessate ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995: € **11.310,94**
- b) quota indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: € **46.971,62**
- c) incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: € **239.485,88**
- d) "importo relativo alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria": € **11.591,91**
- e) finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo da attribuirsi nell'esercizio 2019 secondo le specifiche di cui all'articolo 6 della precedente Parte Normativa: € **20.000,00**

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2019 la quota di personale beneficiaria sarà pari al massimo al 25% del personale ammissibile alla selezione in forza presso ciascuna categoria, fermo restando l'importo massimo come sopra definito al punto e). L'amministrazione avrà facoltà di cumulare i soli resti decimali non utilizzati per disporre ulteriori progressioni, sempre nel limite generale del predetto importo.

Per l'anno 2019 il personale della categoria "D" incaricato di posizione organizzativa costituirà ambito autonomo di valutazione distinto dalla categoria medesima, ai fini dell'applicazione del comma che precede.

2. Impieghi a carattere variabile

(con utilizzo delle risorse variabili e delle risorse stabili non impiegate ai sensi del precedente punto 1)

- a) risorse per la corresponsione dei compensi specifici di cui alla lettera e) dell'art. 68, comma 2, e all'art. 70 quinquies del CCNL 21 maggio 2018: in misura non superiore a € **26.000,00**.
- b) risorse per l'erogazione al personale dipendente delegato dei compensi per gli accessi in operazioni a premio secondo l'art 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21 maggio 2018 e la disciplina dell'ACDI 13 novembre 2003: Importi erogati con riferimento alle attività svolte nell'intero esercizio 2019, pari a complessivi: **importo da definire a consuntivo**
- c) premi correlati alla performance collettiva e individuale del personale, di cui alle lettere a) e b) dell'art. 68, comma 2, secondo la disciplina prevista dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e

dall'articolo 4, della Parte Normativa del presente ccdi, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge:

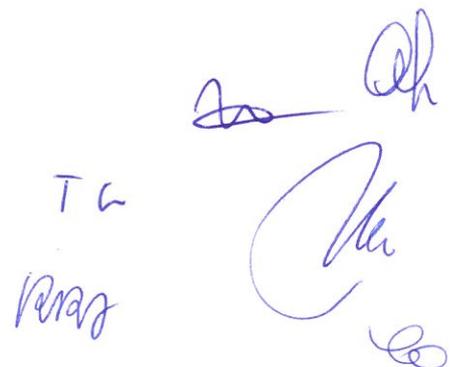
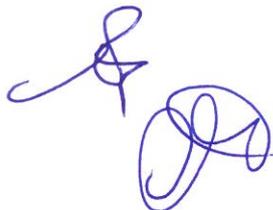
- € 1.600,00 per la corresponsione del compenso di cui all'art. 4, ultimo paragrafo, della precedente Parte normativa
- **importo da definire a consuntivo** sottraendo all'importo a consuntivo di cui all'articolo 3, comma 1, la somma di cui al precedente punto 1 e al punto 2 lettera a), b) e c) primo alinea.

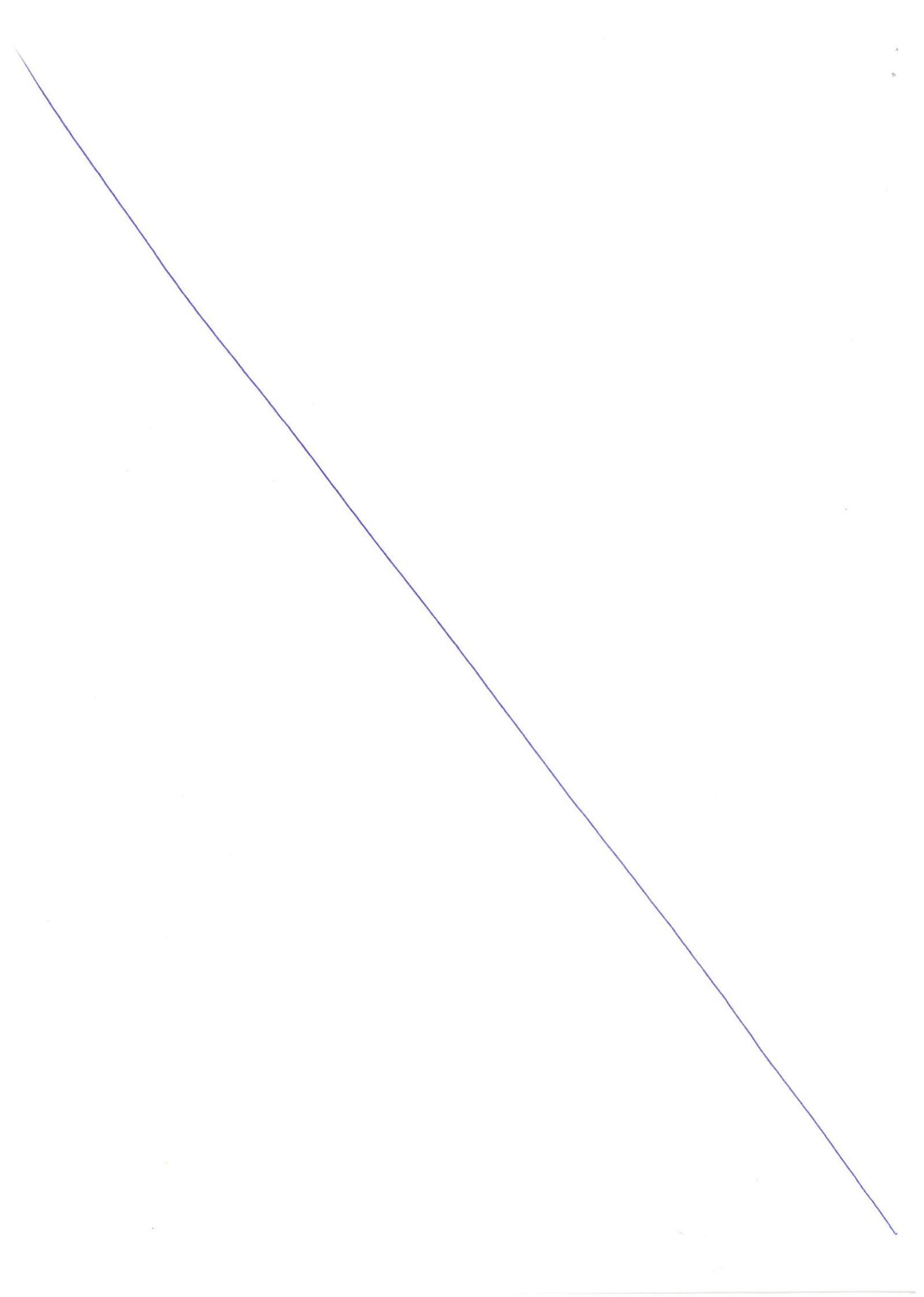
Le parti si danno reciproco atto che per l'esercizio 2019 il fondo, congiuntamente dedicato all'incentivazione della performance collettiva e individuale, rimane complessivamente correlato al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati ad inizio dell'esercizio.

Articolo 5 **- Norme sull'utilizzo di fondi -**

L'erogazione delle indennità a valere sul fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato avviene a far data dalle determinazioni attributive dei relativi incarichi e comunque in proporzione alla durata della parte dell'anno interessata dagli incarichi. L'indennità di risultato è corrisposta in un'unica soluzione a seguito della valutazione annuale. L'indennità di £. 1.500.000 di cui all'art.37, quarto comma, del CCNL 6.7.95 è comunque riassorbita nell'indennità di posizione attribuita ai dipendenti che ne beneficiavano.

Relativamente al compenso di cui all'articolo 4, della Parte normativa, le parti condividono la valutazione che sia discrezionale facoltà dell'Amministrazione non prima del mese di ottobre di ciascun anno, erogare alle condizioni e nelle misure da essa determinate, un acconto su tale compenso nel corso dell'esercizio cui il compenso stesso è riferito, avendosi riguardo al puntuale andamento dei progetti, degli indicatori e degli elementi di valutazione e alle risultanze provvisorie incidenti sulla determinazione dei coefficienti di cui alla predetta Sezione, nel rispetto della periodicità dei processi di valutazione e delle previsioni e procedure di cui alla vigente disciplina.





NOTA A VERBALE RSU E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La scrivente RSU e le OO.SS. chiedono che, data l'attuale strutturazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai fini di individuare gli opportuni correttivi è necessaria un'analisi complessa degli attuali effetti distributivi in modo da individuare i conseguenti interventi necessari. Tale attività necessita di tempi adeguati e non può definirsi entro il 2019. Pertanto si rimanda al 2020 la ridefinizione dell'art. 4 "criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale".

Chiedono inoltre come da accordi verbali in sede di ultimo incontro che si proceda con l'applicazione relativa alla progressione economica orizzontale per l'anno 2020 entro il prossimo mese di aprile.

Chiedono infine, in applicazione all'art. 70 quinquies dell'attuale CCNL, una ricognizione nel 2020 delle professionalità presenti nell'Ente al fine dell'eventuale attribuzione delle suddette indennità per specifiche responsabilità per le categorie B C e D.


TA  



