

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

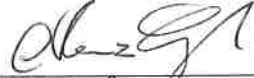
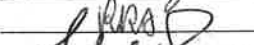

Il giorno 28 marzo 2018, alle ore 12.00 presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, a seguito di regolare convocazione, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 1°.4.1999.

Sono presenti i Signori:

**Delegazione di parte pubblica della Camera di Commercio:**

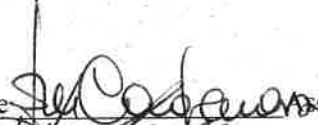

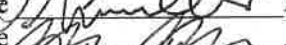


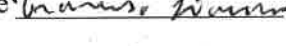

(Del. G.C. n. 17 del 17 gennaio 2008 e n. 9 del 9 gennaio 2012)

**Membri effettivi trattante**



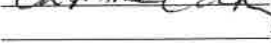
Dr. Maurizio CAVIGLIA	(Presidente)	Presente		Assente
Prof. Roberto RAFFAELE ADDAMO	(Membro)	Presente		Assente
Dr. Marco RAZETO	(Membro)	Presente		Assente

**Delegazione sindacale:**

**RSU**

Dr.ssa Erminia CADENASSO	Presente		Assente
Sig. Giovanni CASSISSA	Presente		Assente
Dr. Emilio CLEMENTE	Presente		Assente
Sig. Marco MAROZZO	Presente		Assente
Sig. Mauro MERCURIO	Presente		Assente
Dr.ssa Claudia OLCESE	Presente		Assente
Dr. Giovanni TRAVERSO	Presente		Assente

**Rappresentanti OO.SS. territoriali**

MARIA TERESA MARRAS	Presente		Assente
ARDO.....PABRI	Presente		Assente
CRISTINA ERCULEI	Presente		Assente
.....	Presente	_____	Assente
.....	Presente	_____	Assente

Al termine della riunione, preso atto del favorevole parere espresso dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 83 del 26 marzo 2018 relativamente alla definitiva sottoscrizione delle ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei testi sottoscritti dalle parti medesime in data 22 marzo 2018, 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 "Regioni - Autonomie Locali", le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferito all'esercizio 2017 e il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a stralcio, relativo all'esercizio 2018, nei testi riportati negli allegati 1 e 2.

Inizio riunione ore: 1200

Fine riunione ore: 1240

## Allegato 2

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO A STRALCIO SULL'AMMONTARE DEL FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA E SUI CRITERI DI SELEZIONE (ART. 52, COMMA 1-BIS D.Lgs 165/2001)- ANNO 2018

Il presente accordo collettivo decentrato integrativo disciplina, per l'esercizio 2018, l'applicazione nei confronti del personale dipendente dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova e del personale presso di essa comandato, delle materie di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'art. 17, comma 2, lett. b), del CCNL 1 aprile 1999, dell'art. 5 dello stesso CCNL 31 marzo 1999, dell'art. 34 del CCNL 22 gennaio 2004 e dell'art. 9 del CCNL 11 aprile 2008.

Le parti si danno reciproco atto che le restanti materie, costituenti oggetto di contrattazione decentrata, saranno trattate in successivo accordo decentrato integrativo, secondo i tempi e le procedure previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro secondo la disciplina pro tempore vigente.

In considerazione delle materie oggetto del presente contratto, esso ha efficacia annuale ai sensi dell'art.5, 1° comma, ultima frase, del predetto CCNL 1.4.99 e successive modificazioni, salvo che per le materie per cui siano eventualmente indicate diverse scadenze temporali.

La presente contrattazione è svolta in coerenza con il Sistema di valutazione, adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta camerale 22 maggio 2017, n. 127, con particolare riferimento alla sezione II.

#### SEZIONE I - Risorse decentrate -

Le parti prendono atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 282 del 18 dicembre 2017, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL 22 gennaio 2004 e all'art. 15 del CCNL 1° aprile 1999 nella misura complessiva di € 1.081.121, 37.

Le parti si danno atto che gli oneri conseguenti alle progressioni economiche di nuova istituzione sono totalmente a carico delle risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004 che ammontano a € 698.277,14.

Inoltre, si danno reciproco atto dei seguenti importi, indicati in via non definitiva sulla base dei dati a consuntivo del 2017, con finalità ricognitoria e preliminare, rispetto agli impieghi a carattere stabile del fondo 2018:

7. Finanziamento inquadramento V-VI CCNL 31.3.1999: € 12.373,07
8. Indennità comparto art. 33 CCNL 22.1.2004: € 50.774,00
9. Fondo determinato per la corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato ai sensi art. 17 commi 2 lett. c) e 3 CCNL 1.4.99 come integrato dagli artt. 10 e 32, comma 7, del CCNL 22.01.04: € 210.450,00
10. Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: € 246.050,47

Si danno, altresì, atto che la somma finalizzata, nell'anno 2018, a sostenere gli oneri di successive ulteriori progressioni orizzontali, nell'ambito del complessivo fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, è quantificata in complessivi € 13.000,00

Tali risorse saranno destinate a finanziare la progressione economica di una quota di personale pari al massimo al 50% dei dipendenti in posizione economica non apicale in forza al 1 gennaio 2018, con arrotondamento all'unità superiore.

## SEZIONE II

### -Disposizioni specifiche e criteri per la progressione economica all'interno delle categorie-

La parti si danno reciproco atto di quanto segue.

#### Requisiti e criteri di ammissione

Può concorrere alla procedura selettiva ai fini dell'attribuzione della progressione economica il personale di ruolo, non dirigente e non in prova, in servizio presso la Camera di Commercio di Genova alla data del 1° gennaio 2018 e con un periodo minimo di permanenza nella posizione economica non apicale da almeno 24 mesi alla predetta data (art. 9, CCNL 11.4.2008).

#### Elementi di valutazione

Il personale beneficiario della progressione economica viene individuato a seguito di un processo selettivo il cui iter si conclude con la stesura di un'unica graduatoria valutativa, previa attribuzione di un punteggio basato sui seguenti 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. 5, CCNL 31.3.1999), come integrati dal presente accordo.

1. Risultati individuali e collettivi conseguiti e rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente
2. Sviluppo delle competenze: incremento quantitativo e qualitativo della prestazione resa dal dipendente
3. Qualità culturali e professionali
4. Impegno e qualità della prestazione individuale

#### 1) *Risultati individuali e collettivi conseguiti: max 20 punti*

I risultati individuali e collettivi vengono rilevati sulla base degli esiti della valutazione espressa dai dirigenti in ordine alla qualità del contributo di performance garantito dai singoli ai fini del riconoscimento dei compensi incentivanti.

L'attribuzione dei punteggi in relazione ai profili valutativi individuati comporta l'inserimento in diverse **fasce parametriche** di un numero di dipendenti coerente con i criteri di equilibrio e differenziazione richiesti dalla normativa. Il collocamento dei dipendenti nelle fasce parametriche prescinde dalla qualifica di inquadramento.

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

(ovvero dei tre ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) secondo la seguente formula:

$$x = \frac{[(CPC_{n1} + CPI_{n1}) * CR_{n1} + (CPC_{n2} + CPI_{n2}) * CR_{n2} + (CPC_{n3} + CPI_{n3}) * CR_{n3}] * 2000}{915}$$

[di cui  $n^1 = 2014$   $n^2 = 2015$  e  $n^3 = 2016$  ]

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:

$$x = \frac{(Po_{n1} * 0,6 + Pp_{n1} * 0,4 * 4) + (Po_{n2} * 0,6 + Pp_{n2} * 0,4 * 4) + (Po_{n3} * 0,6 + Pp_{n3} * 0,4 * 4)}{15}$$

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) Sviluppo delle competenze professionali: max 30 punti

Si tratta di un elemento di valutazione volto a rilevare la qualità della conoscenza dei contenuti professionali correlati allo svolgimento delle mansioni specifiche raggiunta attraverso l'esperienza on the job e/o percorsi formativi specifici.

L'esperienza acquisita non si identifica con la mera anzianità di servizio, in quanto designa l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore nel corso degli anni lavorativi.

## 3) Impegno e qualità della prestazione: max 40 punti (cat. A e B- C prima e seconda posizione da quella in entrata) max 30 (altre categorie)

Valuta l'impegno individuale legato all'applicazione delle competenze acquisite nello svolgimento della prestazione lavorativa. In particolare, si procede a verificare e valutare se l'arricchimento delle competenze e la conoscenza dei contenuti professionali viene applicato, e in quale misura, nell'esercizio della prestazione lavorativa determinandone un incremento quantitativo e qualitativo

Il criterio generale viene declinato in relazione alle specificità di ciascuna categoria e, nell'ambito della stessa, tenendo conto delle diverse posizioni giuridiche ed economiche

## 4) Qualità culturali e professionali max 10 punti (cat. A e B- C prima e seconda posizione da quella in entrata) max 20 (altre categorie)

Valuta le capacità personali e professionali ed è riferita ai titoli di studio posseduti e/o alle capacità dimostrate.

Il criterio generale viene declinato in relazione alle specificità di ciascuna categoria e, nell'ambito della stessa, tenendo conto delle diverse posizioni giuridiche ed economiche

La valutazione dei citati aspetti è riferita al biennio (ovvero ai due ultimi esercizi per i quali si sia concluso l'iter di valutazione della performance) e, pertanto, al biennio 2015-2016.

La valutazione avviene nel rispetto dei seguenti criteri che tengono conto delle specificità e della categoria di appartenenza, secondo le indicazioni del CCNL 31.3.1999, art. 5.

### Criteri di valutazione

Si declinano di seguito i criteri per procedere alla valutazione attraverso l'attribuzione di un punteggio riferito agli elementi sopra specificati relazionato alle categorie giuridiche ed economiche di appartenenza, secondo le specifiche dell'art. 5 CCNL 31.3.1999.

#### CATEGORIA A -B e C

**Progressione verso la prima posizione successiva a quella di entrata (B2 da B1- B4 da B3 - C2 da C1)**

	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 40 pt
Qualità culturali e professionali:	Max 10 pt
• Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza	

Nella valutazione si tiene altresì conto dell'esperienza acquisita.

#### Tabella 1

#### CATEGORIA -B e C

**Progressione verso la seconda posizione successiva B3 - B5 - C3**

	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 40 pt
Qualità culturali e professionali:	Max 10 pt
• Titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza	

#### Tabella 2

#### CATEGORIA -B e C

**Progressione verso le altre posizioni B4 - B5 (di sviluppo B1) B6 B7- C4-C5**

Elemento	valore
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 30 pt
• impegno e qualità della prestazione con particolare riferimento ai rapporti esterni con l'utenza	
• Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente	

Qualità culturali e professionali Max 20 pt

- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro

- Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi

*Tabella 3*

**CATEGORIA D**

**Progressione nell'ambito della categoria D**

	<b>valore</b>
Risultato individuale e collettivo	Max 20 pt
Sviluppo delle competenze professionali	Max 30 pt
Impegno e qualità della prestazione	Max 30 pt

- Qualità della prestazione professionale
- Coerenza dei risultati con la tempistica programmata
- Qualità ed efficacia dei rapporti con l'utenza
- Orientamento al risultato e all'innovazione
- Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente (unito)

Qualità culturali e professionali Max 20 pt

- Capacità di adattamento ai cambiamenti lavorativi
- Capacità propositiva
- Attenzione all'immagine dell'Ente
- Capacità di problem solving

*Tabella 4-5*

**Selezione dei beneficiari**

I dipendenti sono collocati in una delle seguenti fasce di merito sulla base dei seguenti criteri:

- Fascia 1: **pt da 81-100** Il dipendente svolge il suo ruolo con piena e apprezzata professionalità e rendimento
- Fascia 2: **pt da 51-80** Il dipendente svolge il suo ruolo con adeguata professionalità e rendimento, ma sussistono margini di miglioramento
- Fascia 3: **pt da 21-50** Il dipendente svolge il suo ruolo con sufficiente professionalità e rendimento, ma sussistono ampi margini di miglioramento
- Fascia 4: **pt da 0-20** Il dipendente svolge il suo ruolo con scarsa professionalità e rendimento

Nell'ambito della Fascia 1 è individuata la **Fascia di avanzamento** in cui sono inseriti i dipendenti segnalati per la progressione economica alla luce del particolare merito e apprezzamento risultante da motivazione esplicitata per iscritto dal Dirigente d'Area su segnalazione del Responsabile di Settore.

Con riferimento alle progressioni economiche da riconoscere nell'esercizio 2018 la quota di personale segnalabile da ciascun Dirigente è pari al massimo al 50% del personale in forza presso la propria Area di competenza

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 01.01.2018 con effetti economici a partire dalla stessa data.