

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


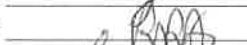

Il giorno 9 aprile 2019, alle ore 10.00 presso la sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Genova, a seguito di regolare convocazione, ha avuto luogo un incontro tra la Delegazione Trattante dell'Ente Camerale e la Delegazione Sindacale di cui al CCNL 21.5.2018.

Sono presenti i Signori:

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



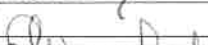

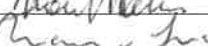


(Del. G.C. n. 152 del 4 giugno 2018)

**Membri effettivi trattante**

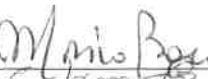
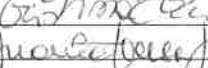
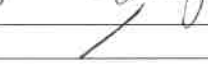

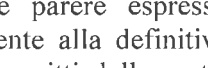
Dr. Maurizio CAVIGLIA	(Presidente)	<del>Presente</del> 	Assente
Prof. Roberto RAFFAELE ADDAMO	(Membro)	<del>Presente</del> 	Assente
Dr. Marco RAZETO	(Membro)	<del>Presente</del> 	Assente

**Delegazione sindacale:**

**RSU**

Sig. Roberto BORDIGA	<del>Presente</del> 	Assente
Dr.ssa Erminia CADENASSO	<del>Presente</del> 	Assente
Dr. Mario CAPOBIANCO	<del>Presente</del> 	Assente
Dr. Emilio CLEMENTE	<del>Presente</del> 	Assente
Dr.ssa Arianna LOMBARDO	<del>Presente</del> 	Assente
Sig. Mauro MERCURIO	<del>Presente</del> 	Assente
Dr. Giovanni TRAVERSO	<del>Presente</del> 	Assente

**Rappresentanti OO.SS. territoriali**

FP. CGIL... BDERO MARINA	<del>Presente</del> 	Assente
UIL FPZ... CRISTINA ERCULEI	<del>Presente</del> 	Assente
CISL FP... MARRAS MARIA TERESA	<del>Presente</del> 	Assente
.....	<del>Presente</del> 	Assente
.....	<del>Presente</del> 	Assente

Al termine della riunione, preso atto del favorevole parere espresso dalla Giunta Camerale con provvedimento n. 332 del 17 dicembre 2018 relativamente alla definitiva sottoscrizione delle ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei testi sottoscritti dalle parti medesime in data 12 dicembre 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 "Funzioni Locali", le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferito all'esercizio 2018 nel testo riportato nell'allegato 1.

Inizio riunione ore: 10<sup>00</sup>

Fine riunione ore: 11<sup>00</sup>

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 2018

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**  
**Ambito di applicazione e norma generale**

Il presente accordo collettivo decentrato integrativo disciplina, per l'esercizio 2018, ove non diversamente indicato, 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. 7, comma 4, lettere a), b), [limitatamente ai criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 1 lett. a), b), e) j) del CCNL 21 maggio 2018 in termini di definizione dei criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni], lett. c) con riferimento alla procedure già espletate nel corso dell'esercizio 2018, lettere f), n), o), q), s), v) e m).

Le parti si danno reciproco atto che le restanti materie costituenti materia di contrattazione decentrata potranno fare oggetto di successivo accordo decentrato integrativo, secondo i tempi e le procedure previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

**Articolo 2**  
**Durata**

Le parti concordano che il presente contratto abbia efficacia annuale, concernendo il periodo 1/1/2018-31/12/2018, al fine di:

- a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b. consentire di adeguare i sistemi e le metodologie necessari alla corretta applicazione degli istituti contrattuali disciplinati dal CCNL 21 maggio 2018.



## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI

### Articolo 3 Risorse decentrate

Le parti si danno atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 294 del 19 novembre 2018, l'Ente Camerale ha determinato le risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nella misura complessiva di € 882.895,03 e che, a seguito della definizione a consuntivo del fondo medesimo compiuta con provvedimento n. 104 del 25 marzo 2019, lo stesso è stato determinato in € **881.706,98**.

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 2018, 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 (art.7, comma 4, lett.a)

Le parti prendono atto che, per l'esercizio 2018, la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, pari a € **881.706,98**, 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: € **12.373,07**
- b) quota indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004: € **50.774,00**
- c) incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria: € **246.050,47**
- d) "importo relativo alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria": € **10.657,78**
- e) finanziamento delle posizioni economiche di sviluppo in essere nell'esercizio 2018 secondo le specifiche di cui al successivo articolo 6: € **13.000,00**

Le parti prendono atto che non risultano risorse residue non integralmente utilizzate in esercizi precedenti nel rispetto delle disposizioni contabili.

#### 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 2018, pari a complessivi: € 694,00.

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 dal successivo articolo 5, nell'ambito della relativa disciplina contrattuale e di legge:

- € 1.600,00 per la corresponsione del compenso di cui al successivo art. 5, ultima sezione
- € 520.557,66, per l'attribuzione dei premi di cui al successivo art 5.

Coerentemente con le logiche valutative adottate e in attesa di rivedere l'impianto complessivo del sistema di valutazione, le parti si danno reciproco atto che per l'esercizio 2018 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.

Le parti si danno, altresì, 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*.

#### **Articolo 5** **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance** (art.7, comma 4, lett.b)

Le parti si danno atto che, in attesa di una complessiva ridefinizione del sistema di valutazione, nel 2018 vengono mantenuti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance già definiti per l'anno 2017.

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.

Le parti prendono altresì atto che per l'esercizio 2018, 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. 472/A del 28 dicembre 2017.

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.

In particolare, per l'esercizio 2018, l'incentivazione, riferita ai lineamenti progettuali di cui al citato provvedimento n. 472/A/2017 è effettuata sulla base di un unico fondo, con l'utilizzo del complessivo fondo risultante di cui al precedente articolo 4) punto 2 lett. c).



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 propri dell'esercizio 2018, 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, nell'ambito dell'importo di cui al precedente articolo 4) punto 2 lett. c), verrà, quindi, compiuto nei termini che seguono:

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

In cui CI indica il coefficiente individuale

Il coefficiente individuale è a sua volta così calcolato:

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

Spiegazione 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.

**C<sub>p</sub>** = Coefficiente filtro di presenza: misura l'intensità della prestazione lavorativa in termini di presenza in servizio nel periodo di svolgimento del progetto.

C<sub>p</sub> è così definito:

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

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. 19 comma 2 del CCNL 6.7.95 relativamente ai soli dipendenti con percentuale di invalidità non inferiore al 70%
- 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 C<sub>p</sub> 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.

**C<sub>c</sub>** = 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 (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.

\*\*\*\*\*

Per l'esercizio 2018 potrà 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 del presente articolo 5, 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:

$\alpha$  Relazioni interne  
 $\beta$  Relazioni esterne  
 $\chi$  Tipo di responsabilità  
 $\delta$  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 citato CCNL 21.5.2018 ed alle indennità di cui al successivo articolo 8.

#### **Articolo 6** **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche** (art.7, comma 4, lett.c)

Per l'esercizio 2018 si richiama integralmente il contenuto del contratto integrativo decentrato integrativo a stralcio sottoscritto in data 28 marzo 2018 che, nella sezione II, dettaglia i criteri per le progressioni economica all'interno delle categorie.

Il testo viene recepito dal presente CCDI divenendo di esso parte integrante.

#### **Articolo 7** **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa** (art.7, comma 4, lett.v)

Le parti si danno reciproco atto che, in attesa di definire il nuovo assetto delle posizioni organizzative secondo le indicazioni dell'art. 14 del CCNL 21.5.2018, vengono confermate per l'esercizio 2018 le misure massime teoriche del 25% della retribuzione di posizione attribuita nel caso di incarichi di posizione organizzativa ex artt. 8 e successivi del CCNRSCP 31.3.99 e del 30% della retribuzione di posizione relativa agli esistenti incarichi di alta professionalità ex art. 10 CCNL 22.1.2004, confermando, altresì, i criteri di valutazione indicati dal Modulo II del Sistema di valutazione adottato con deliberazione della Giunta camerale 22 maggio 2017, n. 127.

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.

### **TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ**

#### **Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art.7, comma 4, lett.f)**

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. all'art. 70 quinquies del CCNL 21.5.2018 in merito ai presupposti per il riconoscimento ed agli importi correlati.

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 per l'anno 2018 sarà come segue definito:

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 commi 6 e 7.



**TITOLO IV**  
**ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**Articolo 9**

**Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2**  
(art.7, comma 4, lett.n)

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 10**

**Orario multiperiodale**  
(art.7, comma 4, lett.q)

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 11**

**Limite massimo individuale di lavoro straordinario**  
(art.7, comma 4, lett.s)

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 l'esercizio 2018, 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 e pertanto pari a quattro unità. 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 12**

**Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**  
(art.7, comma 4, lett.m)

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

## TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

### Articolo 13 –Norma finale e transitoria

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.5.2018, restano confermate le discipline già adottate ed in uso presso l'ente in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte della delegazione sindacale secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, del CCNL 21.5.2018.

Relativamente al compenso di cui all'art. 5 del presente CCDI 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 Congiunta n. 1

Le parti esprimono concordemente la valutazione che i congedi per cure per invalidi previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 18.7.2011 n. 119, in ragione dell'affinità con i permessi introdotti dall'art. 35 del CCNL 21.5.2018, vengano ad essi equiparati ai fini di cui all'art. 5 del presente CCDI in sede di computo dei giorni di presenza effettiva.

MB

BC

~~AA~~

TA

CC

CA

MA

CP

CS

CS

CC

