

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**CCDI del 9 aprile 2019 relativo all'applicazione del CCNL nei confronti del personale di
qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova per l'anno 2018.**

Parte I - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	9 aprile 2019
Periodo temporale di vigenza	01.01.2018 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Maurizio Caviglia – Presidente Prof. Roberto Raffaele Addamo – Membro Dr. Marco Razeto – Membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU F.P.CGIL UIL F.P.L CISL F.P. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU CISL-F.P. F.P.CGIL UIL-F.P.L
Soggetti destinatari	Personale dipendente di qualifica non dirigenziale della CCIAA di Genova
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Ambito di applicazione e norma generale b) durata c) risorse decentrate (presa d'atto) d) criteri per la ripartizione delle risorse decentrate e) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance f) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (richiamo) g) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa h) criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità i) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del ccnl 21.05.2018 j) orario multiperiodale k) limite massimo individuale di lavoro straordinario

	l) linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>
	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione è stata certificata da parte dei Revisori dei conti in data 25 marzo 2019.</p>
	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>Non sono stati effettuati rilievi da parte dei Revisori dei conti.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'adozione è avvenuta con i Provvedimenti n. 16 del 25.01.2016, n. 20 del 30.01.2017 e n. 15 del 22 gennaio 2018.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Come negli anni precedenti, la Giunta Camerale ha provveduto con deliberazione n. 16 del 22 gennaio 2018 all'approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e del programma della trasparenza e l'integrità. Il documento – accompagnato da allegati quali il Registro del rischio - tiene conto della delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, con la quale ANAC ha dettato le linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2017.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'obbligo di cui al comma 6 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009 verrà assolto, successivamente all'approvazione della Relazione della performance, realizzando un evento dedicato alla trasparenza nel corso del quale saranno consegnati ai presenti (stakeholder e media) i documenti essenziali descrittivi delle attività e delle procedure previste per la trasparenza degli atti.</p> <p>L'Amministrazione ha assolto gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/09 pubblicando i documenti previsti dalle lettere a, b, e, f, g, h*, i del citato comma 8.</p> <p>Con specifico riferimento all'esercizio 2018, la Relazione e le informazioni di cui alle lettere c) e d) verranno pubblicate non appena concluso il ciclo di gestione della performance.</p> <p>È proseguita la rivisitazione della sezione del sito camerale "Amministrazione trasparente", avviata lo scorso esercizio in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 97/2016 (comunemente indicato come "FOIA") che ha riformato in molti aspetti il D. Lgs. 33/2013.</p> <p>Nell'esercizio di riferimento la rimodulazione del sito continuerà a tener conto delle linee guida dettate da ANAC con la delibera n. 241 dell'8 marzo 2017, successivamente modificata con delibera n. 641 del 14 giugno 2017.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La Relazione sarà redatta non appena disponibili i dati a consuntivo del Bilancio relativo all'esercizio 2018 e comunque entro il termine del 30 giugno 2019. Successivamente verrà sottoposta all'attenzione dell'OIV per la validazione finale.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>* l'obbligo di pubblicazione dei curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo non è ancora completo poiché 11 sui 33 dei componenti degli organi non hanno ancora provveduto all'inoltro all'Amministrazione.</p>		

1.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'accordo collettivo integrativo sottoposto a certificazione disciplina, per l'esercizio 2018, l'applicazione nei confronti del personale dipendente della Camera di Commercio 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 hanno concordato che il 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.

La delegazione trattante nella seduta del 9 aprile 2019 (verbale in pari data):

1) Rispetto alle risorse decentrate:

Ha preso atto che, a seguito del provvedimento della Giunta Camerale n. 294 del 19 novembre 2018, in applicazione dell'art. 23 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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**.

Ha preso 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.

Ha preso 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.

2) Rispetto ai criteri per la ripartizione delle risorse decentrate (art.7, comma 4, lett.a)

Ha preso 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, stimata in € 881.706,98 è stata 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 all'articolo 6 del ccdi: € **13.000,00**

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 specifico integrativo di cui all'ultima sezione dell' art. 5 del ccdi
- € 520.557,66 per l'attribuzione dei premi di cui all'articolo 5 del ccdi.

Ha preso 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.

Ha preso 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*.

3) Rispetto ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7, comma 4, lett.b)

Ha preso 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 e che 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.

Ha preso 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 all'articolo 2 del ccdi.

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.

Ha preso, 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

Ha concordato, preso atto di quanto sopra, 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

Ha preso atto che al personale eventualmente assegnatario di parametro D non spetterà il compenso di cui trattasi e 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 all' articolo 2) punto 2 lett. c) del ccddi 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:

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

Esplicazione 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:

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

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
- Congedi per cure per invalidi previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 18.7.2011, n. 119, come concordato, in ragione dell'affinità con i permessi introdotti dall'art. 35 del CCNL 21.5.2018, con la nota congiunta n. 1 al ccdi

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_p 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_c = 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 prima sezione dell'articolo 5 del ccdd, 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:

- Relazioni interne
- Relazioni esterne
- Tipo di responsabilità
- 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 all'articolo 8 del ccdd.

4) Rispetto ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7, comma 4, lett.c)

Per l'esercizio 2018 è stato richiamato 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.

5) Rispetto ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art.7, comma 4, lett.v)

Ha preso 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.

6) Rispetto ai criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità (art.7, comma 4, lett.f)

Ha preso atto che, 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. 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.

Ha preso 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:	€. 1.800,00
Da 200 a 299 punti:	€. 1.500,00

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 trattasi 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.

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

Ha concordato 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 CCAA di Genova di qualifica non dirigenziale, sottoscritto in data 9 maggio 2009.

8) Rispetto all'orario multiperiodale (art.7, comma 4, lett.q)

Ha preso 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.

Ha concordato 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.

9) Rispetto al limite massimo individuale di lavoro straordinario (art.7, comma 4, lett.s)

Ha concordato, 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), 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 tre 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.

10) Rispetto alle 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

b) sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse de Fondo unico di amministrazione;

Il CCDI in esame concerne l'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. all'art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 nei termini riportati al paragrafo precedente punto 2).

c) gli effetti abrogativi impliciti, elementi sulla successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti avendo le parti concordato che per quanto non modificato, 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.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale interessato viene applicato, con riferimento ai progetti e ai contenuti concreti della valutazione propri dell'esercizio 2018, un sistema in grado di misurare la performance collettiva e individuale attraverso criteri prestabiliti, chiari e selettivi.

Il sistema di valutazione applicato, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 5 comma 11, alinea a) del D.L. 6.7.2012 n. 95, convertito con Legge 7.8.2012 n. 135, tiene conto per l'ambito valutativo interessato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, nonché del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa nella quale operano, oltre ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Gli incentivi vengono, quindi, corrisposti sulla base della fascia parametrica attribuita al personale in virtù dell'applicazione di coefficienti calcolati a seguito del processo valutativo relativo agli ambiti sopra richiamati e al risultato individuale o di gruppo raggiunto (coefficiente di risultato) e alla qualità del contributo di performance (coefficiente parametrico complessivo e coefficiente di performance integrativo). Vengono applicati altri coefficienti filtro in considerazione di fattori diversi (tasso di presenza, orario di lavoro, categoria di appartenenza).

Il grado di differenziazione tra gli incentivi derivanti dall'applicazione dei coefficienti sopra indicati risulta, tra i parametri valutativi di maggiore incidenza statistica (parametro AA e parametro BB), pari a

1 : 1,55 secondo un orientamento specifico inteso ad affermare una forte valenza premiante. Tale rapporto raggiunge e supera i parametri stabiliti, nel corso dell'esercizio di riferimento, dall'art. 5 commi 11 e successivi del DL. 6.7.12 n. 95 convertito con Legge 7.8.12 n. 122 e, peraltro, direttamente riferito ad altre tipologie di amministrazioni pubbliche.

Il carattere premiante e meritocratico dell'erogazione degli incentivi è stato ulteriormente valorizzato dal sistema di valutazione in essere che ha stabilito che il coefficiente di risultato (CR) sia determinato in quota parte sulla base del conseguimento di obiettivi individuali assegnati dai Responsabili delle strutture e monitorati con indicatori quantitativi o temporali preventivamente definiti.

Nell'esercizio in corso la quota del CR definita sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali è pari al 0,20%, secondo quanto stabilito dalla Determinazione del Segretario Generale 20 giugno 2018 n. 247/A.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

L'accordo ha richiamato 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 principio di selettività delle progressioni economiche è rispettato attraverso la puntuale applicazione delle indicazioni del Legislatore (art. 23 del D.Lgs 150/2009 e art. 52, comma 1bis, D.Lgs 165/2001)

- rappresentano uno strumento di valorizzazione del merito e un metodo di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa
- devono essere riconosciute selettivamente sulla base di quanto previsto dai contratti nazionali integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili
- sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti
- sono attribuite in funzione delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione
- sono, altresì, riconosciute in funzione delle qualità culturali e professionali dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito

Si rimanda per l'illustrazione e la specifica attestazione alla relativa relazione tecnico-finanziaria.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con la sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività riferite all'attività camerale, si intende perseguire un adeguato incremento della produttività del personale coinvolto anche attraverso il rafforzamento di logiche valutative che consentano un'adeguata e sostanziale differenziazione degli incentivi riconosciuti.

La definizione in sede di contrattazione di parametri fortemente selettivi e premianti per l'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance promuove una maggiore attenzione del personale, di ogni livello di inquadramento, rispetto al proprio contributo, qualitativo e quantitativo, al raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance.

Gli esiti gestionali concernenti l'attività del personale interessato dall'accordo, oltre al perseguimento degli obiettivi individuali assegnati, saranno verificati in occasione della redazione della Relazione sulla

Performance 2018, e alla successiva approvazione da parte dell'OIV, che avverrà entro il mese di giugno 2019 così come previsto dalle disposizioni di legge.