



CONTRATTO COLLETTIVO DENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI CASERTA

TRIENNIO 2019- 2021

L'anno 2019, il giorno 10 del mese di settembre, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di commercio di Caserta, per la sottoscrizione dell'allegato testo di ipotesi di accordo per il triennio normativo 2019-2021 e la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2019

CCIAA di Caserta – Delegazione di parte datoriale, costituita con del.n.39/GC del 08.06.2018, e composta da:

Segretario Generale

Dirigenti camerali

RSU nelle persone di:

sig.ra Cornelia Antonella Graziano

sig. Salvatore Russo

dr. Walter Meneghetti

dr. Giacomo Iorio

OO.SS. Territoriali

CGIL/FP

CISL. - FPS

U.I.L. - FPL

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. relativo al personale dipendente della C.C.I.A.A. di Caserta.

1/1



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO IAA DI CASERTA
COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"
Triennio 2019 – 2021**

INDICE

Quadro normativo e contrattuale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 Vincoli ed Interpretazione autentica
- Art. 3 – Relazioni sindacali
- Art. 4 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 - Organismo Paritetico di Innovazione

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

- Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo
- Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance
- Art. 8 - Differenziazione Premio Individuale
- Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7, comma 4, lett. c)
- Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

TITOLO III -COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità: art. 70-quinquies, comma 1
- Art.12 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

TITOLO IV -ORARIO DI LAVORO, DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO, WELFARE INTEGRATIVO

- Art. 13- Lavoro straordinario
- Art. 14 - Banca delle ore
- Art. 15 - Ferie Solidali
- Art. 16 - Welfare Integrativo
- Articolo 17 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 18 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Articolo 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

Articolo 20 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Art. 22 - Disposizioni finali



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO IAA DI CASERTA
COMPARTO "FUNZIONI LOCALI"
Triennio Normativo 2019 – 2021**

Annualità Economica 2019

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - triennio 2019-2021 - si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- **D.Lgs. n. 165/2001** "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 3 e 3-bis, art. 5, art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45 commi 3 e 4 ed inoltre:

art. 7, comma 5 : *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese"*;

- **D.Lgs. n. 150/2009** "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni":

art. 3, comma 4 *"Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi"*;

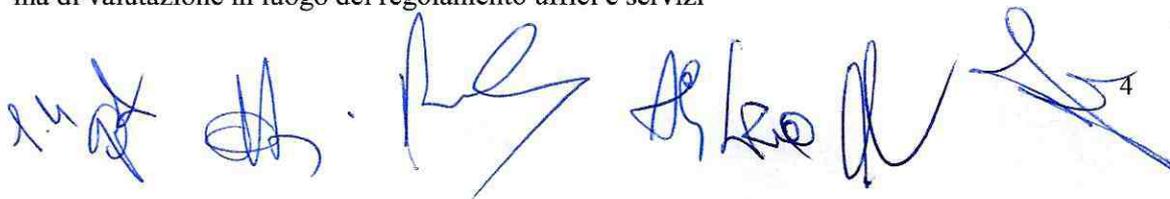
art. 9, comma 1, lett.c) – modificato dall'art. 7 del D. Lgs. n. 74/2017 *"La misurazione e la valutazione della performance individuale... del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze manageriali e professionali dimostrate, nonché, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate"*;

art. 9, comma 3: *"Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale"*

art. 18, comma 2: *"E' vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto"*.

Art. 19 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni): *"Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati"*.

- **Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2008**: *"...I lavoratori e le lavoratrici hanno titolo ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno titolo a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni del contratto integrativo vigente presso le Amministrazioni, solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati effettivamente conseguiti dagli stessi..."*;
- **Sistema di misurazione e valutazione della performance** della Camera di Commercio di Caserta, approvato con delibera n.58/GC dell'11.07.2016, e aggiornato, in conformità e coerenza con i principi del d.lgs 74/2017, con la delibera n.80/GC del 10.11.2017 (inserito sistema di valutazione in luogo del regolamento uffici e servizi



- **Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi**, adottato con deliberazione consiliare n. 2 del 24.06.2004 e modificato con delibera consiliare n. 5 del 02.02.2018;
- **CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali** sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009 e da ultimo CCNL triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.5.2018, Comparto "Funzioni Locali".
- Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato - redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21.5.2018 - si applica a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale.
2. Esso ha validità triennale a far data dal 1/1/2019 al 31/12/2021. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso diffusione del testo tramite l'Intranet camerale, nonché tramite la pubblicazione sul sito istituzionale, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di trasparenza.
4. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento.
5. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, le modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2 - Vincoli ed Interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata un CDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplina materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione economica annuale e pluriennale.
2. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art.3 – Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto.

Art. 4 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Handwritten signatures in blue ink, including a small number '5' written near the bottom right signature.

2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. L'Amministrazione si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli Istituti dell'informazione e della formazione.
4. Accanto all'obbligo di informare, l'Amministrazione ha l'obbligo di "formare" con l'obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza.
5. La formazione è destinata ai lavoratori, ai rappresentanti per la sicurezza ed ai responsabili del servizio di prevenzione e protezione.
La formazione può avvenire durante l'orario di lavoro, deve essere commisurata alle risultanze della valutazione dei rischi e deve riguardare:
 - i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni;
 - i diritti e doveri dei lavoratori in tema di sicurezza e salute sul posto di lavoro.
 A salvaguardia della salute dei lavoratori e per la tutela dell'Ente per l'insorgenza di malattie invalidanti o nel caso di infortuni, l'Ente predispone, a suo carico, di sottoporre a visita di controllo periodica tutti i dipendenti.
6. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti.

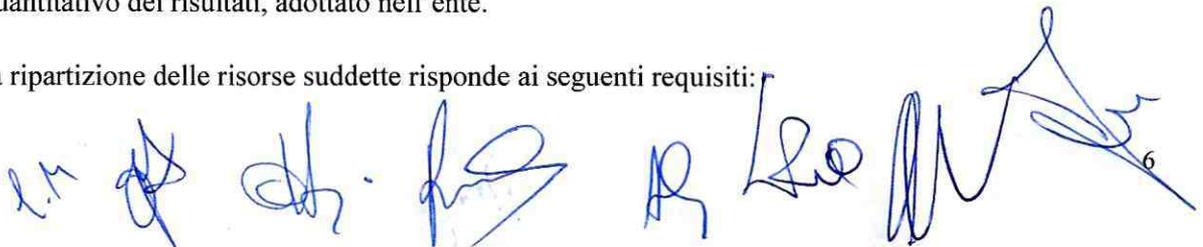
Art. 5 - Organismo Paritetico di Innovazione

1. Le parti concordano nel ritenere auspicabile la costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione per avviare un modello relazionale che coinvolga la partecipazione delle OOSS.
2. Il coinvolgimento partecipativo è finalizzato ad attivare relazioni collaborative su progetti di organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi al fine di formulare proposte agli Enti partecipanti ed alle parti negoziali. La modalità di composizione e di funzionamento sono regolate dall'art. 6 del CCNL 21.5.2018.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

1. Con apposite deliberazioni, la Giunta camerale, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, approva annualmente il fondo per le risorse decentrate.
2. Le risorse decentrate anno per anno disponibili, sono tutte quelle che confluiscono nel fondo al netto degli importi necessari per corrispondere i differenziali di progressione economica del personale che ne beneficia, nonché le quote dell'indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) dell'art.33, comma 4, del CCNL 22.01.2004, l'utilizzo delle risorse in tal modi quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal Contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.
3. La ripartizione e l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base del sistema di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo dei risultati, adottato nell'ente.
4. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:



- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, per evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
- c) assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive, quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- d) garantire ai dipendenti che svolgono attività disagiate, o che prevedono reperibilità o che comportano particolari rischi gli adeguati compensi per tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
- e) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto.

5. A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, al netto degli impieghi fissi avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, per i diversi utilizzi:

- | | |
|--|----------------|
| a. premi correlati alla performance organizzativa | almeno il 39%; |
| b. premi correlati alla performance individuale | almeno il 26%; |
| c. indennità condizioni di lavoro | fino al 7%; |
| d. compensi per specifiche responsabilità | fino al 15%; |
| e. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento (ris. stabili) fino al 11%, ed in ogni caso in misura non superiore al 45% dei partecipanti per ciascuna categoria giuridica e con arrotondamento all'unità superiore purché rientratane nella percentuale massima del 50% dei partecipanti laddove siano superiori all'unità; | |
| f. maggiorazione premio individuale | fino al 2% |

6. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:

- a. Permessi per servizio/missioni
- b. infortunio sul lavoro;
- c. ferie e festività soppresse;
- d. terapie salvavita ed altre assimilabili,
- e. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
- f. permessi legge 104/92, se utilizzati per se stessi;
- g. congedi per le donne vittime di violenza.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance

1. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi. La valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, pertanto, farà riferimento a tali obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente e di area di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area di appartenenza.

2. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

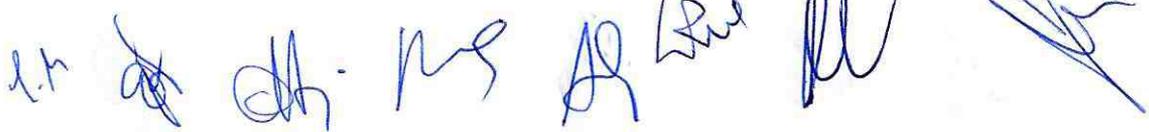
- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Art. 8 - Differenziazione Premio Individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b), del CCNL 21.05.2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è attribuita ad una percentuale pari al 30% del personale destinatario della valutazione, escluso quello titolare di posizione organizzativa, con arrotondamento all'unità superiore, individuato sulla base delle più elevate votazioni riportate secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti

Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7, comma 4, lett. c)

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
3. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.
 - ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:



a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;

b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Gli elementi di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avverrà secondo le prescrizioni del CCNL e la normativa vigente relative all'attivazione dell'istituto, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di riferimento, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento prevista dalle vigenti norme contrattuali.

Art. 10 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di Commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").

Tali criteri generali hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, nel caso delle posizioni organizzative anche con riferimento a specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

2. I criteri di attribuzione della retribuzione di risultato, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti generali:
 - a. stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali ;
 - b. promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
 - c. rendere le persone incaricate di posizione organizzativa 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;
 - d. evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
 - e. migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - f. valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
 - g. promuovere una moderna cultura organizzativa;
 - h. rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

 9

3. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
4. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme, conformemente a quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Nelle ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo la cui misura non può superare quella prevista dal CCNL. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
6. In coerenza con la metodologia di valutazione di questa camera, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità: art. 70-quinquies, comma 1

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1.
2. Può essere riconosciuta, entro i limiti fissati dal vigente CCNL, un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
3. I compiti che comportano particolari responsabilità saranno individuati da ciascun Dirigente nell'ambito del 30% del personale assegnato ad ognuna delle Aree affidate alla propria responsabilità, con esclusione delle PP.OO. e con arrotondamento all'unità superiore.
4. Le posizioni di lavoro relative al personale di categoria D, caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle che integrano il contenuto delle posizioni ricoperte, saranno individuate dal Dirigente tenendo in considerazione i seguenti fattori:
 - Responsabilità di procedimenti amministrativi per la quale viene valutata l'ampiezza e la significatività del contesto organizzativo in cui è collocata la posizione, in funzione della rilevanza strategica e complessità dell'unità, della responsabilità di risultato e del grado di autonomia organizzativa e gestionale – punti da 0 a 80;
 - Professionalità e competenze per le quali viene valutato l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione – punti da 0 a 70.
5. Per la categoria D il compenso è determinato moltiplicando €20,00 per ciascun punto attribuito alla posizione di lavoro.
6. Le posizioni di lavoro relative al personale di categoria C e B, caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto a quelle che integrano il contenuto delle posizioni ricoperte, saranno individuate dal Dirigente tenendo in considerazione i seguenti ambiti di attività:
 - Attività che comportino assunzioni di responsabilità nella gestione di attività ovvero di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente nell'ambito delle competenze esercitabili punti da 0 a 100;
7. Per la categoria C il compenso è determinato moltiplicando €17,00 per ciascun punto attribuito alla posizione di lavoro.
8. Per la categoria B il compenso è determinato moltiplicando €14,00 per ciascun punto attribuito alla posizione di lavoro.
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Art.12 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) implicanti il maneggio di valori.
2. Sono individuate, come indennità condizioni di lavoro, le seguenti, con i relativi importi:
 - indennità di disagio di euro 10,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività. Essa compete, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato, al personale impegnato nel servizio, anche occasionale, di guida, indipendentemente dalla durata di svolgimento del servizio medesimo, nonché al personale che svolge operazioni e concorsi a premio, al di fuori del normale orario di lavoro;
 - indennità maneggio valori: essa compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa. Essa spetta, a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato nella misura di €1,50 per valori maneggiati sino al 49% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21; e nella misura di €2,00 per valori maneggiati oltre il 50% del valore mensile dei valori maneggiati diviso 21. Detta indennità, per le effettive giornate di presenza in servizio in cui abbia svolto la reale attività di maneggio di valori di cassa, compete per un incasso minimo di €10,00/giorno e spetta al personale addetto allo sportello con maneggio valori, al personale addetto alla raccolta degli incassi giornaliera nonché al personale ausiliario addetto al trasporto dei valori tra la sede staccata e quella principale. La suddetta indennità verrà erogata in un'unica soluzione.

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare delle risorse destinate a tale finalità.

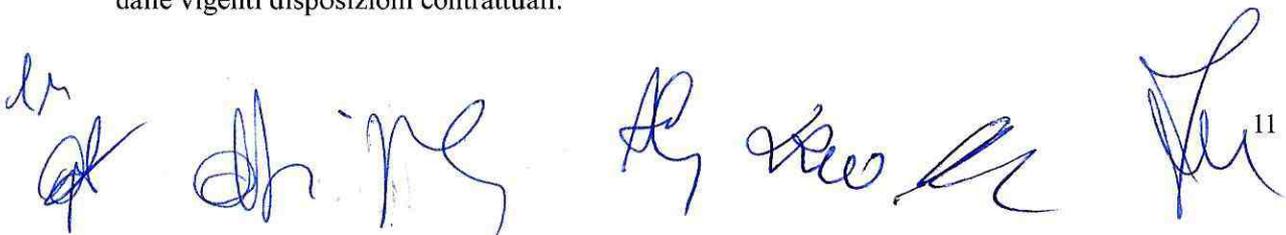
**TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO, DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO,
WELFARE INTEGRATIVO**

Art. 13- Lavoro straordinario

1. Le risorse sono destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si dovessero rendere necessarie nell'anno.
2. Per esigenze eccezionali, adeguatamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e relativamente ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo per il *lavoro straordinario* è elevato a 528 ore.

Art. 14 - Banca delle ore

3. Al fine di istituire la banca delle ore, l'ente si impegna ad incontrarsi con la parte sindacale per verificare le modalità di utilizzo di tale istituto, nel rispetto delle condizioni stabilite al riguardo dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a small 'dr' in the top left and a '11' in the bottom right.

Art. 15 - Ferie Solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere in tutto od in parte, ad altro dipendente, le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le 4 settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruirne ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003. Queste 4 settimane corrispondono a 20 giornate.
2. Le motivazioni sono:
 - a. necessità di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
 - b. necessità di prestare assistenza ai genitori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
 - c. necessità di prestare assistenza al marito/moglie che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;
 - d. situazioni legate alle condizioni di salute del lavoratore in relazione al periodo di comporta.
3. Per le modalità di cessione delle ferie si richiamano le disposizioni dell'art. 30 del CCNL 21.5.2018.

Art. 16 - Welfare Integrativo

1. A supporto di iniziative di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, l'amministrazione conferma la previsione e l'erogazione annuale dello specifico contributo in favore della Cassa Mutua Interna dei dipendenti.
2. L'ente si impegna, in particolare, tra le finalità di natura assistenziale e sociale, a valutare, congiuntamente alla parte sindacale, iniziative in tema di assistenza sanitaria integrativa, nell'ambito delle disponibilità stanziare ai sensi delle vigenti disposizioni.

Articolo 17 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

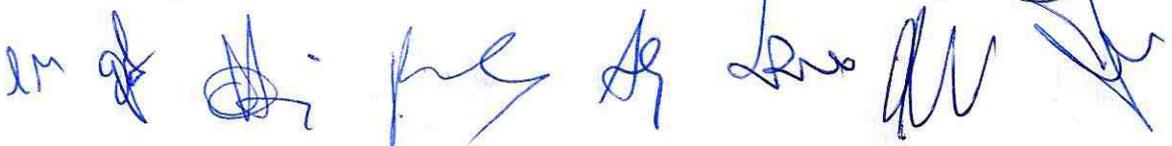
1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:
 - graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
 - determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie;

Articolo 18 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui all'art. 18, comma 1, lettera h), del CCNL si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso.

Articolo 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

1. Al fine di ottimizzare la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, in relazione anche a prevedibili e costanti esigenze della Camera di commercio, visto l'intensificarsi in alcuni periodi dell'anno delle scadenze istituzionali, e vista la necessità per la Camera di avere un



orario ordinario settimanale comune a tutti gli uffici per poter garantire una gestione uniforme dei vari livelli di servizio e di qualità complessiva dell'organizzazione, la Camera, previo accordo con la parte sindacale, valuterà l'attivazione di forme di orario di lavoro multiperiodale.

Articolo 20 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

4. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
5. Le fasce di flessibilità oraria in entrata ed in uscita sono quelle attualmente vigenti. Eventuali modifiche alle medesime saranno determinate sulla base dei seguenti criteri:
 - l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza
 - la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente
 - al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

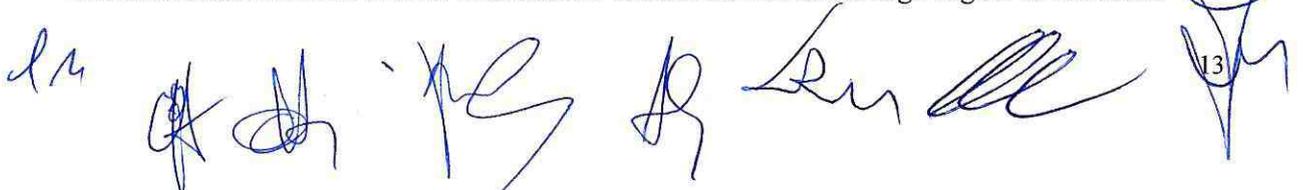
Articolo 21 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

**TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

Art. 22 - Disposizioni finali

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN, corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. (L'invio all'ARAN è disposto ai sensi dell'art. 40 – bis del D.Lgs. n. 165/2001).
2. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, durante il periodo di sua vigenza, sul sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e illustrativa certificata dagli organi di controllo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature with the number 13 next to it.

3. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

454
Cignola
Pellelli

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Giannini
Votelli
Russo
Emilia Antonella
Pellelli