



CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Triennio 2019-2021

Oggi, 23/12/2019, presso la sede della Camera di commercio di Brindisi si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

Dott. Angelo Raffaele Caforio, Presidente della Delegazione trattante

per la parte sindacale

RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE

Rag. Maria Cristina Luisi

Dr.ssa Antonia Tarantino

Sig. Romualdo Topputi

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

Dr.ssa Rosa Palmieri (delegata)

Rappresentante territoriale FP/ CGIL

Sig.ra Bruna Torino (delegata)

“ “

FP/CISL

Sig. Vincenzo Salzone (delegato)

“

CSA

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019-2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del Comparto "Funzioni Locali"

CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

RSU

0088



CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2019-2021

INDICE

Premessa

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

**TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

TITOLO III
**COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O
RERSPONSABILITA'**

- Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70- bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1
- Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Articolo 9 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa



TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- Articolo 10 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 11 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
- Articolo 12 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000...
- Articolo 13 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;

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 14 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- Articolo 15 Criteri generali per l'attivazione di welfare integrativo
- Articolo 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

ALLEGATI:

Allegato A): DESTINAZIONE RISORSE



CAMERA DI COMMERCIO DI BRINDISI

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Triennio 2019-2021

Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Brindisi, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le nuove relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio di Brindisi, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali - quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Brindisi secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

Nel frattempo la Camera di commercio di Brindisi, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Brindisi ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

Infatti in questi anni si è avuto un' aumento delle funzioni e dei compiti affidati a fronte di una costante riduzione del personale non coperto da nuove assunzioni.

Sotto il profilo normativo, inoltre, nel corso del 2017 i decreti legislativi 74 e 75 hanno portato importanti novità sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego. Tali novità impattano ovviamente sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

Nel frattempo questa Camera di commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Brindisi e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale).

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. 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.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso diffusione del testo tramite l'Intranet camerale, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle 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. Relativamente a ciò, le parti si incontrano per l'avvio della discussione di norma dopo l'approvazione del Piano della Performance, L'Amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale non oltre il 30 giugno.



5

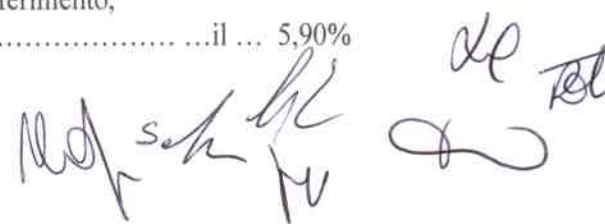


TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE
METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI
D'INCENTIVAZIONE

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione di cui all'art. 68 comma 1
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse 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 dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde 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. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl;
 - d. 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;
 - e. assicurare che gli importi a titolo di "performance" vengano destinati ai dipendenti con prestazioni positive, quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a premi correlati alla performance organizzativa	almeno 60,50 %
b premi correlati alla performance individuale (art.68 comma 3 CCNL 21/5/2018)	il 30,00 %
c indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	fino all' 1,13 %
d compensi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies	fino al 2,46%
e progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	il ... 5,90%





Le eventuali economie rivenienti dalle voci b), c) e d) andranno ad incrementare la voce a) nel corso dello stesso anno.

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

1. Per garantire la massima coerenza al testo del CCNL 21.5.2018, l'autonomia decisionale del privato datore di lavoro e la qualità nella gestione del personale, l'oggetto della materia da contrattare riguarda solo i "criteri" e non il dettaglio, gli strumenti, o altri aspetti specifici definiti dal sistema di valutazione.
2. Richiamata la correttezza del percorso di relazioni sindacali, in sede di confronto dovrà essere affrontato il tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" (art. 5, comma 3, lett. b).
3. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Brindisi sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
4. I compensi destinati a incentivare la performance sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
5. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 04/11/2019 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
6. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
7. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
8. 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.
9. Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate richiede una verifica a consuntivo, alla chiusura dell'esercizio, da effettuare entro il mese di maggio di ogni anno.



Tale verifica terrà conto:

- a) del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance, ai fini della definitiva quantificazione e disponibilità delle risorse di cui all'art. 67 co.5 lett.b) del CONL 21.5.2018;
 - b) degli importi destinati a compensare le specifiche attività e le prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lettera a) e c) del C.C.N.L. 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) di cui all'art.8 del presente CCDI;
 - c) delle economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell' anno di riferimento, per integrare l'importo destinato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la performance per l'anno corrente.
10. La somma destinata alla performance che potrà essere erogata sarà pertanto determinabile con esattezza solo in sede di definizione del fondo a consuntivo tenendo conto di quanto sopra esposto.
11. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali/obiettivi:
1. assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 2. 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;
 3. costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 4. stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
 5. promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 6. evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
 7. migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 8. rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.
12. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque pari al 30% (Art.69 comma 2 CCNL 21/5/2018) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
- Ai sensi dell'art. 69 comma 3, la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita e definita nella misura del 50% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).
13. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno tre mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

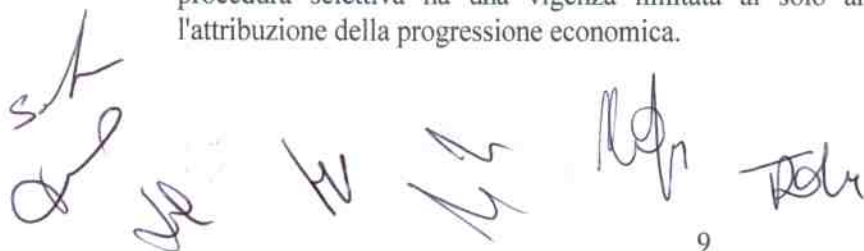
Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

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.
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 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 capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre 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/risultati individuali funzionali anche 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 ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti 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. Se il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.
5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, 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.



9



7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
 - a. Ventiquattro mesi (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
 - b. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di merito a parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.
8. Deve essere fornita completa informazione al personale coinvolto dei risultati valutativi, ed ha la possibilità di ottenere chiarimenti dalla dirigenza e di richiedere eventuali approfondimenti o di portare contributi per il miglioramento della valutazione.
9. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola entro il semestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.
10. Con apposite disposizioni del Segretario Generale sono disciplinate le fasi della procedura di cui al presente articolo.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è come di seguito indicata:
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) Prestazioni che implicano esposizione ad attività disagiate - L'attività consiste nella disponibilità a fornire assistenza all'istituto di vigilanza nel caso dell'entrata in funzione del sistema di allarme della sede camerale: **€ 2,50 giornaliero**;

-per gli interventi effettivamente resi nei giorni feriali non lavorativi, nei giorni festivi, nella fascia oraria notturna, (dalle ore 22,00 alle ore 6,00) e nell'ipotesi che gli stessi si concludano nella suddetta fascia notturna: **€ 5,00 giornaliero** che assorbe l'importo di € 2,50 per disponibilità resa nella stessa giornata;
 - b) Prestazione che implicano l'esposizione a rischi e, come tali, pericolose o dannose per la salute: attività di conduzione auto camerale: **€ 2,00** per giorno di effettivo svolgimento delle stesse;

-per gli interventi effettivamente resi nei giorni feriali non lavorativi, nei giorni festivi e nella fascia oraria notturna (dalle ore 22,00 alle ore 6,00 e nell'ipotesi che gli stessi si concludano nella suddetta fascia notturna) : **€ 5,00**; che assorbe l'importo di € 2,00 per eventuali interventi resi nella stessa giornata.



- c) prestazioni che implicano il maneggio valori: € 4,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse.
3. Le indennità da attribuire ai dipendenti formalmente individuati è commisurata ai sensi dell'art. 70-bis comma 2 ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività.

Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. I criteri generali sono definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e/o di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori massimi previsti dal CCNL.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.70 quinquies del CCNL 21.5.18 al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
 - ✓ responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari
 - ✓ responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino coordinamento di gruppi di lavoro.
5. Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
 - a. compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;
 - b. attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna, e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.
6. La responsabilità è conferita con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario Generale. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
7. La graduazione economica dell'indennità per specifiche responsabilità viene effettuata dal Segretario Generale sulla base di "fattori" di valutazione. che misurano la complessità nonché la



rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna indennità.

8. La misurazione ai fini della graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità verrà effettuata sulla base dei seguenti fattori
 - **COMPLESSITÀ DEI PROCESSI GESTIONALI GESTITI (CDI)** valuta la complessità dei processi gestionali gestiti
 - **COMPLESSITÀ DECISIONALE (CDE)** valuta la PROFONDITÀ COMPETENZA E AMPIEZZA MANAGEMENT
 - **RESPONSABILITÀ (RE)** valuta la tipologia di estensione e livello di responsabilità assunte, anche in termini di impatto delle decisioni assunte
9. Effettuata l'analisi, la conseguente valutazione della stessa si traduce in punteggio : viene quindi creato un rapporto fra punteggio e importo, in modo da definire il valore economico per ogni indennità riconosciuta. Il valore economico dell'indennità si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range entro la misura massima contrattuale.
10. 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.

Articolo 8 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

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 performance , si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie;

Articolo 9 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

[rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
 - a) compensi ISTAT;
 - b) concorsi a premio
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente 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

Handwritten signatures and initials:
M. G. L. B. S. K.



che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI
APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO

Articolo 10 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

- [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. 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.
3. 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.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. 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 dalla Camera di commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio 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.
7. 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.
8. 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.

9. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

Articolo 11 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2

- [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie gravi (es.: patologie oncologiche, altre patologie invalidanti ecc.) per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità anche temporanea.
2. In tali ipotesi le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei casi di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, fino ad un massimo del 30% e le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 12 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

- [rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo solare di **25 ore**.

Il Segretario Generale definisce con proprio atto adottato con i poteri del privato datore di lavoro le modalità operative di tale istituto contrattuale.

Articolo 13 - 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

- [rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. 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.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:



- a. 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
 - b. 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
 - c. 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.
3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata. Per particolari motivate esigenze, adeguatamente documentate, e per un periodo di tempo limitato il personale ha la possibilità di richiedere ulteriori forme di flessibilità di orario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 14 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

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.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Articolo 15- Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo.

[rif. lett. 72 del CCNL 21/5/2018]]

Le parti si impegnano ad individuare ed attuare, nel corso della presente sessione contrattuale, interventi sul welfare aziendale in un'ottica di conciliazione vita lavoro dei dipendenti che non comportino necessariamente un utilizzo economico delle risorse già destinate.

Articolo 16- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, 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").

Essi, quindi, 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, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, **materia già affrontata in sede d'informazione e confronto**, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 4 del presente contratto decentrato.

Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, alla performance di ente, e agli obiettivi individuali ai quali è



attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

- ai comportamenti e competenze richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
- 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
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
- migliorare il livello generale di comunicazione interna
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- promuovere una moderna cultura organizzativa
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente

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.

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; si tiene conto, inoltre, dei seguenti fattori:

- Capacità di valutazione dei collaboratori
- Capacità di responsabilizzazione
- Analisi e problem solving
- Cooperazione e team working
- Orientamento all'utenza

Nell'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 può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. 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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.



Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questa ente anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del 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.

Handwritten signatures and initials:
M. A. G. L. M. D. P. S.

ALLEGATO A) CCDI 2019-2021

CAMERA COMMERCIO BRINDISI di cui Risorse Stabili di cui Risorse Variabili	FONDO RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' 2019 :	€ 332.595,08 € 141.028,36 € 191.566,72.
Destinazione Risorse Stabili (non negoziabili)	ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018 comma 1	€ 105.783,90
	<p>-Differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni del p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati più differenze degli incrementi contrattuali a regime tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria per complessivi € 90.307,72</p> <p>-quote indennità comparto (art.33 , comma 4, lett.b) e c) ccnl 21.01.2004) pari ad € 13.608,18</p> <p>-Oneri riclassificazione (indennità ex III e IV qualifica) € 1.868,00*</p>	
Risorse Disponibili CCDI 2019-2021 di cui Risorse Stabili di cui Risorse Variabili		€ 226.811,18 € 35.244,46 € 191.566,72

* In attesa di risposta quesito Unioncamere che attende risposta Aran

[Handwritten signatures and initials]

