



**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.

