

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Triennio 2019 - 2021

Premesso che :

- a) in data 4 ottobre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato del personale non dirigente della Camera di Commercio di Varese;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 10 ottobre 2019 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalla applicazione delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- c) la Giunta della Camera di Commercio, con deliberazione in data 10 ottobre 2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

In data 16 ottobre 2019 presso la sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Varese ha avuto luogo un incontro fra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

- Mauro Temperelli - Segretario Generale FIRMATO

RSU, nelle persone di

- Giuseppe Alongi FIRMATO
- Silvia Franzetti FIRMATO
- Barbara Conte _____
- Lorella Ossola FIRMATO

Organizzazioni sindacali territoriali

- Gabriella Sierchio FP CGIL FIRMATO
- Mirella Palermo CISL FP FIRMATO
- Lorenzo Raia UIL FPL FIRMATO
- CSA _____

hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Decentrato per il triennio 2019 – 2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018 del Comparto "Funzioni Locali".

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

TITOLO IV

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

- Articolo 8** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
Articolo 9 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
Articolo 10 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 11 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 12 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 13** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 14** Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- Articolo 15** Telelavoro e Smart working
- Articolo 16** Servizi essenziali

ANNUALITA' 2019

- Articolo 1** - Destinazione delle risorse decentrate

CAMERA DI COMMERCIO DI VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO 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 Varese, 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 Varese, 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 Varese 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 del 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 Varese, così come tutte le Camere di Commercio italiane, è stata coinvolta – nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pubblica Amministrazione (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 delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di Commercio di Varese ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire la priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

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 maggio 2018 e relativo 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 d'impostare in questi mesi una serie di azioni al fine 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 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio di Varese e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

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

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedono tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) dell'articolo 7, comma 4 del contratto collettivo di lavoro del 21 maggio 2018, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

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 tra le diverse modalità di utilizzo

1. 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 di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati adottati nell'ente.
2. 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 correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne, secondo logiche selettive e meritocratiche, 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 a tali condizioni, in conformità alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d. Mantenere nel tempo entità significative di 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 maggio 2018;
 - e. assicurare che gli importi a titolo di "produttività" vengano destinati, secondo logiche meritocratiche escludendo ogni forma di erogazione sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di rendimento raggiunto, ai dipendenti con

prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Varese sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività 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.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto 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.

4. 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 ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di Commercio di Varese, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale" adottato dalla Camera di Commercio di Varese.

5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo.

6. Il sistema incentivante 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 degli obiettivi.

7. 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, meritocrazia e trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

8. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione come previsto dall'art. 69 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, è fissata pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente.

9. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa è stabilita in misura pari al 15% del suddetto personale per ciascuna area organizzativa (senza distinzione di categorie giuridiche ed economiche).

10. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo 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 sei mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

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

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. 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 capacità 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 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;
 - c) esperienze professionali maturate negli ambiti professionali di riferimento (da riferire agli anni di permanenza nella categoria ai sensi dell'art. 16 comma 3 CCNL 21.05.2018, secondo i criteri stabiliti nell'ambito del sistema di valutazione delle performance del personale).

3. 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. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

5. Le fasi della procedura di cui al presente articolo sono disciplinate nell'ambito del sistema di valutazione delle performance del personale.

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

1. L'articolo 70 bis del contratto collettivo di lavoro del 21 maggio 2018 prevede che gli enti corrispondano un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate
- b) implicanti il maneggio valori

2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Ad ogni attività svolta dai dipendenti riconducibile alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un punteggio a seconda del grado di incidenza di ciascuna delle stesse fattispecie secondo i seguenti criteri:
 - A. Pesatura del disagio in base all'attività svolta
 - a) nessuna condizione di disagio (punti 0)
 - b) prestazioni del personale delle categorie A e B operante nell'ambito dei "servizi tecnici" che implicino la movimentazione manuale di carichi, come plichi, fascicoli, scatoloni, che non configurano profili di rischio in base all'indice attribuito dal DVR (punti 1)
 - c) prestazioni di lavoro che comportino in via continuativa una attività di front-office presso uffici decentrati privi di presidio fisso (Luino e Saronno) che non costituiscano abituale sede di servizio (punti 2)
 - B. Per le attività implicanti maneggio valori si fa riferimento all'introito medio giornaliero delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
 - a) fino a 15,00 euro (punti 0)
 - b) da 15,00 euro fino a 600,00 euro (punto 1)
 - c) superiori a 600,00 euro (punti 2).
4. La somma dei pesi delle due fattispecie di cui sopra determina in quale fascia si colloca il valore dell'indennità sulla base della seguente tabella:

peso complessivo	Valore dell'indennità (in euro)
1	1,50
2	3,00
3	4,50
4-5	6,00

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

1. E' attribuito, con possibilità di rotazione,
 - al personale della categoria D, non appartenente all'area delle posizioni organizzative, con riconosciuta particolare responsabilità di ufficio, di progetto o di attività, implicante l'esercizio di funzioni di autonomia e specializzazione
 - al personale di categoria C con specifiche responsabilità di funzione/attività riconosciute attraverso atto dirigenziale
 un compenso modulato in relazione al livello di responsabilità, secondo la seguente scala di valori:

fascia I – Euro 3.000,00 – da 14 a 15 punti;

fascia II – Euro 2.100,00 – da 11 a 13 punti;

fascia III – Euro 1.785,00 – da 8 a 10 punti;

fascia IV – Euro 1.365,00 – da 5 a 7 punti;

fascia V – Euro 1.155,00 – da 3 a 4 punti;

non viene previsto alcun compenso per l'esercizio di responsabilità normalmente attinenti alla categoria di appartenenza (punteggio inferiore a 3 punti).
2. Per il riconoscimento del compenso, la relativa graduazione della responsabilità è parametrata sulla base della complessità organizzativa, gestionale e specialistica dei compiti assegnanti facendo riferimento in particolare dei seguenti criteri:

- livello di complessità procedimentale
- relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'ente
- supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato.

A questi criteri è attribuito un giudizio variabile secondo la seguente scala di valori

minimo	medio-minimo	medio	medio-alto	alto
1	2	3	4	5

in base, ai seguenti indici:

- livello di complessità procedimentale

indici: ampiezza ed estensione dei processi di lavoro, grado di differenziazione dei processi di lavoro, numero collaboratori coordinati, frequenza con cui si presentano problemi tecnici, amministrativi, gestionali non riconducibili a routine o situazioni standard, livello di know-how richiesto

- relazioni interne/esterne e rappresentanza dell'ente

indici: numerosità, frequenza, varietà delle relazioni, rilevanza della componente di servizio (tipologia di utenza diversificata o meno, portatrice di bisogni complessi), rilevanza della componente negoziale, presenza di servizi personalizzati, rilievo della componente relazionale

- supporto agli organi camerali nello svolgimento del loro mandato

indici: grado di coinvolgimento nel processo di formazione della decisione, rilevanza del valore economico delle decisioni, eventuali deleghe di firma, assistenza nel corso delle riunioni degli organi camerali.

- 3 I compensi saranno parametrati al periodo di effettivo assolvimento dell'incarico e non verranno riconosciuti per le assenze, a qualsiasi titolo, superiori a 60 giorni consecutivi, ad eccezione del congedo di maternità/paternità (5 mesi).

Detti compensi verranno ridotti per le assenze per malattia, ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2008, n. 133.

TITOLO IV

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

Articolo 8 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro di coloro che percepiscono le indennità di

disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS in applicazione della normativa vigente. Si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. Le parti alla presenza dell'RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
6. Negli incontri di cui al precedente comma l'ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
7. Almeno una volta l'anno, l'ente trasmetterà ai soggetti individuati dalle RSU tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - iniziative di prevenzione.
8. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:
 - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
 - la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
 - la prevenzione delle malattie professionali.
9. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva e, nell'ambito delle iniziative volte alla promozione della salute dei lavoratori, il sostegno di campagne di vaccinazione antinfluenzale per i dipendenti che ne facciano richiesta. L'ente si impegna, altresì, a valutare con il Medico competente l'opportunità di prevedere, per particolari situazioni, un supporto psicologico e comunque per un numero di ore non superiore alle 10.
10. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
11. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava annualmente apposite risorse di bilancio.

Articolo 9 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

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'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da specifiche patologie (es: patologie oncologiche, patologie invalidanti, ecc) per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità – anche temporanea – superiore al 30%.
2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 10 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000.

1. Ai sensi dell'articolo 38 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali sottoscritto in data 14 settembre 2000, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente.
2. Nel conto confluiscono, su richiesta degli interessati, nel limite annuo di settanta ore, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzare come permessi compensativi per attività formative o per necessità personali e familiari.
3. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alle prestazioni lavorative.
4. Le ore accantonate nella banca delle ore possono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, con recuperi della durata minima di un'ora da concordare con il proprio responsabile, tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio.
5. Entro lo stesso termine, in qualsiasi momento, il dipendente ha facoltà di chiedere, in alternativa al permesso compensativo, il pagamento del compenso per le ore accantonate, al netto della maggiorazione già liquidata.

Articolo 11 – 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.

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:
 - garantire l'amministrazione 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, le fasce di flessibilità devono assicurare una significativa presenza del personale, sia al mattino che al pomeriggio;
 - l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo dell'amministrazione, 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 e in uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto ai punti precedenti;
 - in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza, 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 trovino nelle condizioni di cui al comma 4 dell'articolo 27 CCNL 21 maggio 2018 e coloro che presentino una istanza adeguatamente motivata.

Articolo 12. Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000

Fermi restando i vincoli previsti dall'articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999 per esigenze eccezionali, debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente, con provvedimento del Segretario Generale possono essere autorizzate prestazioni di lavoro straordinario, nel limite di complessive 360 ore annue, per un numero di massimo di ore individuali annue di 180.

Le parti si incontreranno almeno due volte all'anno al fine di monitorare il ricorso all'effettuazione di lavoro straordinario in relazione alle condizioni che hanno reso necessaria l'applicazione della presente disposizione

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Articolo 13. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 degli 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.
2. I criteri oggetto del presente articolo sono coerenti e discendono dai criteri generali del "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale" e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
3. 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, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate anche in tema di flessibilità e disponibilità organizzativa
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. 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.

5. 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.
6. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota nell'ordine del 20% delle risorse annualmente complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'organizzazione.
7. La retribuzione di risultato può essere erogata a fronte di risultati significativi, legati al raggiungimento di un livello di performance superiore a quello normalmente atteso, da parte della persona incaricata di posizione organizzativa.
8. Nella valutazione complessiva della prestazione della persona incaricata di posizione organizzativa un peso prevalente viene attribuito agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
9. La retribuzione è rapportata al peso della retribuzione di ciascuna posizione, alla peculiarità degli obiettivi affidati alla posizione, nonché alla valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati conseguita in base al "sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale".
10. A partire dal 2020 una quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato che verrà individuata annualmente con il "sistema di misurazione e valutazione delle performance" - come determinata al punto 6 – verrà riservata a una premialità aggiuntiva, da erogare alla o alle posizioni organizzative che avranno fornito un contributo individuale di particolare entità con riferimento a :
 - partecipazione a progetti trasversali di particolare rilevanza e impegno soprattutto nei confronti degli interlocutori esterni da effettuarsi anche in fasce orarie particolari (fine settimana, orario serale, ecc.);
 - gestione di attività complesse di particolare rilevanza anche esterna che richiedono specifiche competenze amministrative, gestionali, organizzative e di coordinamento.

Articolo 14 - **Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

Le parti si impegnano ad avviare la riflessione sulla effettiva possibilità per l'ente camerale di dare attuazione alle previsioni di cui all'articolo 72 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018, in tema di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Articolo 15 – **Telelavoro e Smart working**

Il telelavoro e lo smart working rientrano tra le politiche attive dell'ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

L'accesso alle suddette forme di lavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

Con riferimento al modello smart working, in via sperimentale per un anno dalla sottoscrizione del presente contratto, è coinvolto nel progetto, una unità di personale individuata, secondo criteri selettivi, definiti in apposito progetto.

Articolo 16 – **Servizi essenziali**

I servizi essenziali da garantire in occasione di assemblee e scioperi e i contingenti di personale tenuti ad assicurare la continuità delle prestazioni inerenti sono così determinati:

- informazioni e servizi alle imprese
 - certificati per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce, certificati per lo sdoganamento di merci deperibili
 - n. 1 persona di categoria B3 o superiore
 - deposito domande di brevetto

- n. 1 persona di categoria B3 o superiore
 - certificati e visure urgenti per la partecipazione a gare di appalto
 - n. 1 persona di categoria B3 o superiore
- servizi tecnici di presidio e assistenza
 - n. 1 persona di categoria A o superiore

ANNUALITA' 2019

Articolo 1 - Destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019 sono destinate, ai sensi dell'articolo 68, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa – 43.052,18 Euro pari al 15% della somma totale a disposizione per i premi correlati alla performance;
- premi correlati alla performance individuale – 243.962,33 Euro;
- compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000 – 52.000 euro;
- progressioni economiche attribuite negli anni precedenti – 152.000,00
- progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2019, finanziate con risorse stabili – Euro 22.000,00 (somma che consente l'attribuzione della progressione economica a circa il 40% degli aventi titolo a partecipare alla selezione)
- indennità di comparto – Euro 44.000,00