

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
RAVENNA

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Triennio 2019-2021

Premessa

Il presente contratto, 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 Ravenna, 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 nel Titolo II 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.

Il presente contratto 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, come coerentemente previsto dalla Camera di commercio di Ravenna 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 Ravenna 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 e in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;
- d'impostare il contratto 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 Ravenna, 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 che la normativa ha definito per la razionalizzazione e 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 Ravenna 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.

Nel corso degli ultimi anni sono state attivate le operazioni che condurranno all'adeguamento alla riforma anche in relazione alla mappatura dei servizi (DM 7/03/2019) ed agli accorpamenti tra enti.

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 d'impostare in questi mesi una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

Il presente contratto, 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 Ravenna 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 1/1/2019-31/12/2021 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.

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 decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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

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

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.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche garantendo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
- 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;
- mantenere importi adeguati 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;

Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

- e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Per l'anno 2019, in ogni articolo sono specificate le risorse destinate.

Per gli anni 2020 e 2021 si conviene di rinviare a successivi accordi la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse.

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

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/201 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

I compensi correlati alla performance organizzativa e individuale sono corrisposti al personale non dirigente a conclusione dell'annuale processo di valutazione come definito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera di Giunta n. 33/2019.

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, tenuto conto di eventuali proroghe, e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

La somma complessiva viene destinata alla performance organizzativa e alla performance individuale secondo percentuali definite annualmente.

Il peso (a) attraverso cui distribuire i premi correlati alla performance organizzativa e individuale è dato dal tabellare base della categoria giuridica del dipendente ridotto per la frazione corrispondente al periodo di servizio, per la percentuale di part time e per la frazione dei giorni lavorati (pesati in base alla % di retribuzione) rispetto ai giorni lavorativi nel periodo di servizio.

Per la distribuzione del premio correlato alla performance organizzativa, il peso così ottenuto (a) viene moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi che vengono individuati nel Piano della performance approvato ogni anno e assegnati con provvedimento del dirigente.

La quota di premio spettante al dipendente è data dal peso attribuitogli sul totale dei pesi.

Per la distribuzione del premio correlato alla performance individuale, il peso così ottenuto (a) viene moltiplicato per la percentuale ottenuta rapportando il voto della scheda individuale del dipendente a quello massimo rilevato nella categoria.

La quota di premio spettante al dipendente è data dal peso attribuitogli sul totale dei pesi.

Per l'anno 2019, la somma complessiva viene destinata per il 50% alla performance organizzativa e per il 50% alla performance individuale.

Non si applicheranno sui premi correlati alle performance le riduzioni di cui al co. 1 dell'art.71 della L. 133/2008, come previsto dal penultimo capoverso della circolare F.P. 8//2010.

Come stabilito dall'art. 36 co. 10 lett. e) e dall'art. 43 co. 2 del CCNL i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono al dipendente che si assenti per malattia o per congedo parentale nel caso in cui sia valutato positivamente l'apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, in particolare viene definito che il trattamento accessorio spetta solo per i primi 30 giorni lavorativi di assenza.

Dal 2019 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 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Per il 2019 tale maggiorazione sarà attribuita al 4% dei dipendenti di ciascuna delle categorie B, C e D arrotondando all'unità superiore nel caso di frazioni decimali.

La scelta dei dipendenti cui attribuire la maggiorazione sarà fatta sulla base delle valutazioni delle schede individuali all'interno di ciascuna categoria giuridica di appartenenza (A, B1 e B3 insieme; C e D). In caso di parità, si darà la precedenza ai dipendenti non premiati da più tempo. In caso di ulteriore parità, si farà riferimento alle valutazioni dell'anno precedente. In seguito si darà la precedenza ai dipendenti con livello economico più basso e successivamente ai dipendenti di età più avanzata.

Per l'anno 2019, si conviene di destinare ai compensi correlati alla performance un importo pari a € 122.000,00, a cui si sommano eventuali residui provenienti da tutti gli altri istituti.

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]

All'interno di ciascuna categoria giuridica sono previste progressioni economiche che si realizzano mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi.

Le progressioni economiche, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e destinate a questo istituto, sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- un periodo minimo di permanenza nella posizione economica all'interno della Camera di commercio di Ravenna in godimento pari a quarantotto mesi da computarsi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
- aver conseguito nelle valutazioni di performance individuale dell'ultimo triennio nella posizione economica un punteggio medio non inferiore a 60/100, in sede di prima applicazione del SMVP.

Per la determinazione delle modalità specifiche di assegnazione delle suddette Peo si fa riferimento ai seguenti criteri.

Criteri

a. *Performance individuale* esprime la valutazione della azione lavorativa individuale attraverso la media aritmetica delle valutazioni disponibili nell'ultimo triennio di permanenza in posizione economica come rilevati nella "Scheda di valutazione personale" composta dalle sezioni Risultati e Comportamenti.

b. *Competenze professionali* esprime un valore costituito dalla valutazione della capacità di diversificazione e sviluppo delle esperienze professionali ed incremento delle proprie competenze mediante applicazione sull'azione lavorativa dei processi formativi partecipati.

Al periodo, di servizio così caratterizzato nella posizione economica di appartenenza, viene attribuito un punteggio pari a 0,10 (su base annua, minimo 6 mesi) fino ad un massimo di 1 punto.

Ai processi formativi intrapresi e conclusi che comportano un approfondimento delle competenze individuali, viene riconosciuto un punteggio per le maggiori capacità acquisite in relazione alle funzioni, fino ad un massimo di 1 punto.

Ovvero è valutata, in associazione ad almeno un evento formativo professionale (seminari/convegni/corsi/ecc..) nell'ultimo triennio, la conclusione di:

- percorsi di studio: punti 0,20 (diploma di qualifica, master annuale post laurea) punti 0,30 (dottorato di ricerca) punti 0,50 (diploma di maturità) punti 0,80 (laurea triennale) punti 1 (laurea specialistica);
- abilitazioni professionali: punti 0,10 (su diplomi di maturità) punti 0,15 (su diplomi di laurea).

Il rapporto tra i due criteri che esprimono la valutazione delle competenze professionali viene determinato come segue:

- 75% della valutazione della esperienza professionale;
- 25% della valutazione del processo formativo.

Formazione delle graduatorie

Per ogni categoria economica viene stilata apposita graduatoria sulla base dei valori assegnati ai criteri che concorrono alla sua formazione.

Il peso complessivo degli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria PEO viene determinato come segue:

- 90 % della valutazione della Performance individuale;
- 10% della valutazione delle Competenze professionali;

la valutazione della performance individuale viene standardizzata, al fine di rendere omogenee le scale di valutazione, per il rispetto delle percentuali fissate.

In caso di parità di punteggio, le progressioni verranno riconosciute, in presenza di capienza finanziaria delle risorse stabili del Fondo delle risorse decentrate, a tutti i dipendenti pari merito; nel caso invece tali risorse non ne consentissero il finanziamento, la precedenza verrà riconosciuta al dipendente che ha la migliore valutazione di performance, in caso di ulteriore parità alla maggior permanenza nella posizione economica e infine, in caso di ulteriore parità, alla maggiore anzianità anagrafica.

Per l'anno 2019, si conviene di destinare a nuove progressioni orizzontali con decorrenza 1 ottobre 2019 un importo pari a € 3.000,00.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

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)]

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio giornaliero dei valori maneggiati.

I valori finanziari alle cui fasce sono correlate le indennità sono così individuati:

- fascia "A" valore medio giornaliero di movimentazione da € 50,00 ad € 299,00 con indennità giornaliera di € 1,00;
- fascia "B" valore medio giornaliero di movimentazione da € 300,00 a € 499,00 con indennità giornaliera di € 1,10;
- fascia "C" valore medio giornaliero di movimentazione superiore a € 500,00 con indennità di cassa di € 1,20;

L'indennità è liquidata annualmente ai lavoratori in possesso delle apposite CRA per la movimentazione del programma incassi XAC in uso presso l'Amministrazione, per le sole giornate in cui il dipendente risulti effettivamente adibito al servizio con le caratteristiche sopra specificate, ad eccezione dell'ufficio Provveditorato, in quanto soggetto tenuto all'incasso ed al versamento quotidiano dei complessivi introiti.

Per l'anno 2019 si conviene di destinare alle indennità correlate alle condizioni di lavoro un importo pari a € 2.000,00, fatto salvo il rispetto dei criteri.

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)]

Al personale di categoria D che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità e non risulti incaricato di posizione organizzativa, compete una indennità di importo non superiore a €

3.000 annui lordi. A ciascun dipendente non può essere attribuita più di un'indennità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. L'indennità è erogata mensilmente, in relazione alla definizione delle graduatorie realizzate con criteri e modalità applicative definiti come segue:

1. Risorse umane gestite: dato oggettivo che tiene conto della consistenza delle unità di personale a tempo indeterminato da funzionigramma alla data del provvedimento e delle eventuali unità a tempo determinato o somministrate espresse in tempo-uomo, in riferimento all'anno precedente la decorrenza dell'incarico, che collaborano con il responsabile dell'unità operativa di riferimento:

0 unità = 1 punto

1 unità = 2 punti

2/3 unità = 3 punti

4/5 unità = 4 punti

6 o + unità = 5 punti

2. Relazioni interne: valutazione qualitativa del grado di intercambio tra unità operative finalizzato alla realizzazione di progetti comuni (punti da 1 a 5)

3. Relazioni esterne: valutazione qualitativa delle relazioni con soggetti esterni pubblici/privati con espressione di rappresentanza dell'Ente (punti da 1 a 5)

4. Complessità delle procedure: valutazione qualitativa sulla realizzazione di atti utili alla gestione dei budget sui centri di costo, di determinazioni, delibere, disposizioni (punti da 1 a 5)

5. redazione di piani, progetti, programmi, relazioni: valutazione qualitativa di provvedimenti ad alto contenuto specialistico e di natura complessa, non ricorrenti né ripetitivi (punti da 1 a 5).

6. variabilità e non prevedibilità dei compiti assegnati: valutazione qualitativa della gamma di competenze necessarie e della ricorrenza degli imprevisti nell'ordinaria conduzione dell'incarico (punti da 1 a 5).

Applicazione

L'individuazione avviene sulla base della graduatoria in essere, approvata con Determina del Segretario Generale n. 329 del 29 novembre 2018, fra tutte le posizioni di lavoro appartenenti alla categoria D (escluse le posizioni organizzative e le posizioni eventualmente in comando) secondo il punteggio assegnato a ciascun criterio ed al valore complessivo di ciascuna posizione di lavoro, con scorrimento della graduatoria fino al raggiungimento del limite delle risorse destinate.

Da	A	Valore economico
6	6	€ 0,00
7	9	€ 750,00
10	12	€ 1.100,00
13	15	€ 1.375,00
16	18	€ 1.650,00
19	21	€ 1.925,00
22	24	€ 2.200,00
25	27	€ 2.475,00
28	29	€ 2.735,00
30		€ 3.000,00

Per l'anno 2019 si conviene di destinare alle indennità correlate alle specifiche responsabilità un importo pari a € 28.325,00, fatta salva l'applicazione dei criteri.

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)]

Operazioni a premio

Con delibera n. 202/2003 la Giunta ha determinato le nuove tariffe camerali per lo svolgimento dei concorsi a premio, di cui al D.P.R. 26 ottobre 2001, n. 430. Al personale effettivamente impegnato nell'attività di verifica e controllo delle manifestazioni a premio, individuato con determina del Segretario Generale n. 104/2002, spetta una quota di tali proventi non superiore al 30%, come previsto anche dall'art. 45 della l. 23.12.1998, n. 448.

Le parti concordano di prevedere quale compenso per i controllori il 30% delle tariffe camerali definite.

Articolo 9 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

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

Le parti concordano che a decorrere dall'anno 2020 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti (art. 72, co. 1) avverrà mediante: l'adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale nei limiti delle disponibilità e delle prescrizioni imposte dal CCNL (art. 72, co. 2 e 3). In attesa della costituzione del fondo avverrà mediante la stipula di polizze sanitarie integrative oppure, in subordine, mediante l'attivazione di: iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali attraverso: contributi per spese sostenute dal dipendente o dai propri familiari per le visite mediche, l'istruzione, le attività culturali o ricreative, l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, con rinvio ad apposito regolamento.

Articolo 10 – Indennità di reperibilità

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

Si conferma l'assenza di aree di pronto intervento o cause di urgenza/ indifferibilità delle prestazioni che condizionino i lavoratori alla reperibilità, al di fuori del proprio orario di lavoro (turno unico).

Articolo 11 - 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 di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018;
- 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 che hanno svolto la relativa attività.

TITOLO IV

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

Articolo 12 - 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)]

Le parti concordano di non attivare ulteriori misure rispetto a quanto attualmente si realizza all'interno dell'Ente in materia, in osservanza delle norme in vigore.

Articolo 13 - 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'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da gravi patologie (es.: patologie oncologiche, altre patologie invalidanti, ecc.) per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 40%.

2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Si specificano, di seguito, i casi cui riferire la previsione richiamata sopra:

a) situazioni documentate che comportino un impegno particolare del lavoratore nella propria cura nelle casistiche di cui al punto b);

b) situazioni documentate che comportino un impegno del lavoratore nella cura ed assistenza dei componenti del nucleo familiare: persone con handicap o in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o non autosufficienti:

b1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- b2) patologie acute o croniche, che richiedono assistenza o frequenti monitoraggi clinici e strumentali;
- b3) patologie acute o croniche che richiedono partecipazione attiva del familiare al trattamento sanitario;
- b4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva con le caratteristiche dei punti b1), b2) e b3) o per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori;
- c) situazioni che comportino impegno del lavoratore nell'assistenza ai propri figli di età compresa tra 0 e 3 anni;
- d) situazioni che comportino un impegno del lavoratore nell'assistenza ai propri figli di età compresa tra 4 e 10 anni;
- e) situazioni che comportino un impegno del lavoratore nell'assistenza ai propri figli con età superiore ai 10 anni e fino alla conclusione della scuola dell'obbligo.

Articolo 14 - 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]

Si rinvia l'applicazione della "banca delle ore" ad una successiva contrattazione a seguito dell'avvenuta preventiva analisi sugli impatti organizzativi, gestionali e sulla qualità dei servizi da erogare anche al fine di definire come la "banca delle ore" interagisca con le altre forme di flessibilità d'orario attualmente presenti nella Camera di commercio.

Articolo 15 - 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:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

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 secondo le modalità e i tempi definiti dall'Ente e concordati con il dirigente.

4. 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.

Articolo 16 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2

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

Le parti concordano di non utilizzare l'orario multi periodale.

Articolo 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2

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

Le parti concordano di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite.

Articolo 16 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

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

Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario.

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 18 - 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 ri-

conversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Articolo 19 - Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67

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

1. Nel caso in cui una delle parti ravvisi l'esigenza di incrementare il fondo di cui all'art. 15 co.5, al fine del rispetto del limite di cui all'art. 23 co. 2 del D. Lgs. n. 75/2017, le parti concordano di incontrarsi per attivare il percorso di contrattazione previsto dal CCNL.

Articolo 20- 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)]

1. Sulla base dei Criteri generali definiti dall'Ente, le posizioni organizzative hanno un diverso peso cui corrispondono diversi livelli di retribuzione di posizione.

Le parti concordano che la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sia individuata proporzionalmente al peso relativo alla posizione stessa, nell'ambito delle disponibilità del fondo dedicato.

Il 50% della somma complessiva è correlata alla valutazione della performance organizzativa, il 50% alla valutazione della performance individuale.

Gli obiettivi individuali, assegnati con provvedimento del dirigente, vengono individuati nel Piano della performance approvato ogni anno.

Qualora il mancato raggiungimento degli obiettivi annuali di performance sia dipeso da cause non imputabili al dipendente, l'indennità di risultato correlata alla valutazione del risultato è corrisposta in misura pari all'intero.

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 e del personale non dirigente.

2. 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.

3. 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'interno del presente contratto decentrato.

4. 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
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi che si manifesta attraverso una attenta valutazione dei singoli fattori caratterizzanti l'individuo

5. 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
- 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.

6. 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.

7. 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, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team.

8. 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.

Articolo 21- Criteri generali per la destinazione di compensi al di fuori del limite

1. 1. Le somme confluite tra le risorse decentrate, al di fuori del limite di cui all'art.23 del D. Lgs. n. 75/2017, per compensi versati all'Ente in relazione ad incarichi fiduciari retribuiti svolti da dipendenti nell'interesse dell'amministrazione, al netto della quota trattenuta dalla Camera a copertura dei costi (5%), al netto degli oneri riflessi, saranno destinati: per un importo pari all'85% alla retribuzione di risultato del personale che ha svolto l'incarico e per un importo pari al 15% ai compensi correlati alla performance organizzativa.

2. Le somme confluite tra le risorse decentrate, al di fuori del limite di cui all'art.23 del D. Lgs. n. 75/2017, per compensi versati all'Ente in relazione ad attività amministrativa che non risultino ordinariamente rese dalle Amministrazioni, (proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997) saranno destinati: per un importo pari al 40% alla retribuzione di risultato del personale responsabile del coordinamento dell'attività e per un importo pari al 60% ai compensi correlati alla performance organizzativa.

TITOLO VI
DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 22 - Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Articolo 23 - Disposizioni finali

Il presente CDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN e al CNEL corredato della relazione tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Lo stesso CDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che ne garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

Ravenna,

PER LA CAMERA DI COMMERCIO

PER LE OO.SS.

La Delegazione di parte pubblica:

FP CGIL

Maria Cristina Venturelli – Presidente

CISL FP

Elena Tabanelli - Componente

UIL FPL

PER LA RSU

Roberto Finetto

Cristina Polacchini

Fabiola Licastro

Nicola Biasi

Danilo Zoli

Dichiarazione congiunta allegata al Contratto Integrativo Decentrato Triennio 2019-2021

Alla luce delle diverse interpretazioni emerse in relazione al limite ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 del trattamento accessorio del personale (tetto unico complessivo o distinto tra personale dirigente e non dirigente), le parti, pur sottoscrivendo il presente accordo, al fine di dar corso agli istituti previsti dal presente CID per l'anno 2019, si impegnano ad approfondire ulteriormente la problematica anche tramite la formulazione condivisa di apposito quesito.

Qualora l'esito di tali approfondimenti consentisse di evitare la decurtazione evidenziata nel prospetto di costituzione del fondo 2019, lo stesso verrà rideterminato.

Ravenna,

PER LA CAMERA DI COMMERCIO

La Delegazione di parte pubblica:

Maria Cristina Venturelli – Presidente

Elena Tabanelli - Componente

PER LE OO.SS.

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

PER LA RSU

Roberto Finetto

Cristina Polacchini

Fabiola Licastro

Nicola Biasi

Danilo Zoli