

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2019-2021

Premesso che:

- in data 14 ottobre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, parte normativa, per il triennio 2019-2021;
- il Segretario Generale ha inviato, in data 16 ottobre 2019, la relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa al Collegio dei Revisori dei Conti al fine di acquisire il parere in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e sulla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 29 novembre 2019, ha certificato la rispondenza dell'ipotesi dell'accordo di parte normativa 2019-2021 ai vincoli di bilancio ed a quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- la Giunta, nella seduta del 29 novembre 2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;
- in data 2 dicembre 2019, presso la sede della Camera di Commercio di Piacenza, ha avuto luogo l'incontro al termine del quale le parti hanno sottoscritto definitivamente l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di parte normativa 2019-2021 del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza.

Delegazione di Parte Pubblica, nelle persone di:

Dr. Alessandro Saguatti

Presidente della Delegazione trattante

firmato

R.S.U. nelle persone di:

Rag. Nicoletta Cattaneo

firmato

Sig.ra Natascia Sbriscia

firmato

Dr. Lorenzo Tonelli

firmato

Dr.ssa Lilia Venturi

firmato

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

Dr.ssa Rosella Piatti

C.I.S.L. /F.P.

firmato

Dr. Gian Maria Pighi

U.I.L./F.P.L.

firmato

Sig.ra Melissa Toscani

C.G.I.L./F.P.

firmato Tonelli (delegato alla firma in data 02.12.2019)

PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

La presente intesa definisce principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Piacenza tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative della dirigenza e delle rappresentanze sindacali, sono orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità individuate nelle leggi vigenti.

La presente intesa è finalizzata a promuovere adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Piacenza nonché nei servizi resi all'utenza incentivando l'impegno e la qualità della performance secondo gli indirizzi formulati dagli Organi di governo nei documenti di programmazione approvati, riaffermando altresì il principio della corrispondenza tra trattamenti economici accessori e prestazioni effettivamente rese, nel rispetto del vincolo derivante dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. 165/2001.

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa a livello di ente, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale.

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 - Ambito di applicazione
- Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Articolo 3 - Interpretazione autentica

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

- Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Articolo 7 - 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 definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Articolo 8 - Compensi per interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio anche su delega del Responsabile delle Fede pubblica
- Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1
- Articolo 10 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- 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

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
- Articolo 13 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
- 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
- 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
- Articolo 16 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2



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

Articolo 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Articolo 20 - 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

Articolo 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Articolo 22 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Articolo 23 – Disposizioni finali

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Piacenza e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato. Il contratto si applica inoltre al personale comandato e distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, se presenti.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 01.01.2019-31.12.2021 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.
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. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 1, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCI, le Parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate. Eventuali disposizioni di legge sopravvenute di carattere imperativo e inderogabile comporteranno l'inserimento automatico nel regolamento contrattuale ai sensi dell'art. 1339 codice civile.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 3.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

TITOLO II

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



Articolo 4 - 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]

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 dei livelli 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 strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne;
 - 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 21.05.2018.
3. Le risorse variabili rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance pari ad almeno ...75%
di cui premi correlati alla performance individuale pari ad almeno ...70%
 - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis e compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 (solo parte variabile) 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 in base alle norme applicabili alle singole fattispecie massimo fino al ...25%
4. Le risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, sono annualmente destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, secondo la quantificazione da definirsi annualmente e, per la parte eventualmente rimanente, ad integrare le risorse variabili.
5. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa **non** sono considerate le assenze relative a:
 - infortunio sul lavoro;
 - congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
 - congedo di maternità (ex astensione obbligatoria),
 - terapie salvavita ed altre assimilabili,
 - permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto;
 - permessi per citazioni a testimoniare per l'Ente camerale, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001,
 - permessi legge 104/92;



- permessi sindacali retribuiti;
- congedi per le donne vittime di violenza.

Articolo 5 - 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]

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Piacenza sono orientate alla selettività e 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 o 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 conclusosi in data 2 aprile 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 nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come sotto riportati:
 - l'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 4 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, 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;
 - 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;
 - 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.
4. 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, 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
5. 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.
 6. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 25% del totale dei dipendenti. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale pari o superiori a 85/100 o di punteggio proporzionalmente equivalente.
 7. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato in servizio effettivo per un periodo almeno pari al 25% delle giornate lavorative annue, fatti salvi i periodi di congedo di maternità e di paternità. Per il personale assunto a tempo determinato, con contratto pari o superiore a sei mesi, la percentuale di servizio effettivo del 25% sarà commisurata in modo proporzionale alla durata del contratto.

Articolo 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
 - ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.
 - c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali la capacità di utilizzare le competenze acquisite in ambiti lavorativi differenti;
 - d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema

pubblico di istruzione, e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, entro i limiti annualmente contrattati, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

3. 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.
4. Con apposite disposizioni di servizio è disciplinata la procedura di cui al presente articolo.
5. Le schede di valutazione vengono notificate al personale, che ha 10 giorni di tempo per richiedere eventuali chiarimenti/approfondimenti e/o la revisione del punteggio tramite la fissazione di apposito incontro-colloquio, durante il quale il/la lavoratore/trice ha il diritto di farsi assistere da un rappresentante sindacale.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

1. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è la seguente:

a. attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale appartenente alle categorie A, B e C.

Rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può essere rappresentato dallo svolgimento di attività in condizioni di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente e l'indennità è correlata all'effettiva presenza in servizio/prestazione dell'attività.

Le parti convengono di considerare particolarmente disagiate le sottoelencate attività:

a) svolgimento dell'attività ispettiva metrica e per sicurezza prodotti, qualora non riconosciuta per l'attribuzione di altri istituti di cui al presente articolo	€ 10,00 per ogni giornata di verifica
b) apertura sede camerale, su richiesta dell'Amministrazione, il sabato, nei festivi e nelle ore serali in occasione di manifestazioni o riunioni legate ad attività non istituzionali dell'Ente	€ 10,00/giorno Indennità cumulabile con il compenso per lavoro straordinario e/o riposo compensativo
c) conduzione automezzi a disposizione della Camera di commercio per l'espletamento di servizi all'esterno	€ 3,00/giorno (in base alle effettive uscite per servizio e/o missione)

Le indennità di cui ai punti a) e c) non sono tra loro cumulabili.

L'importo è corrisposto per intero anche al personale con rapporto di lavoro part-time.

b. attività esposte a rischio.

Qualora il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione individui attività pregiudizievoli per la salute dei dipendenti, sarà riconosciuta – solo ed espressamente in relazione a tali attività – l'indennità di rischio. La corresponsione della stessa (€ 10,00/giorno) avverrà in base alle presenze in servizio ed al periodo di effettiva esposizione al rischio.

c. indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa, per effetto dell'appartenenza ad una struttura, a servizi che comportino maneggio di valori (denaro contante, assegni, buoni pasto) è attribuita una indennità liquidata mensilmente, per ogni giorno di effettivo maneggio valori risultante dai report di cassa o report equivalente, come definita nella tabella sottostante:

valori di cassa maneggiati mensilmente inferiore a € 2.000,00	€ 1,00
valori di cassa maneggiati mensilmente da € 2.001,00 a € 5.000,00	€ 1,50
valori di cassa maneggiati mensilmente oltre € 5.000,00	€ 2,00

L'indennità di maneggio valori comporta, per il personale che ne usufruisce, responsabilità personale per eventuali ammanchi o errori. Questo implica che, qualora durante l'anno sia accertato un ammanco di cassa, il dipendente dovrà ricostituire la stessa, mentre nell'ipotesi di ritiro di biglietti/monete falsi, è l'Ente che provvede alla copertura, ferma restando la dimostrazione di aver compiuto tutte le operazioni atte ad accertare la validità del denaro ricevuto (es. utilizzo del dispositivo di verifica banconote).

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è compatibile con l'indennità per specifiche responsabilità laddove riferita ad attività differenti.

Articolo 8 - Compensi per interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio anche su delega del Responsabile delle Fede pubblica

1. Al personale di categoria D) e C) delegato dal Responsabile della fede pubblica ad intervenire, su base volontaria, presso terzi nell'ambito delle manifestazioni a premio, e ferme restando le previsioni di cui all'art. 13 del "Regolamento per la disciplina delle economie di gestione, delle sponsorizzazioni e dell'erogazione dei servizi non essenziali", vengono riconosciuti i seguenti compensi aggiuntivi rispetto al compenso per lavoro straordinario o alla fruizione di riposo compensativo:

Operazioni effettuate in giorno non lavorativo o festivo	€ 80,00 se le operazioni si concludono entro 4 ore € 100,00 se le operazioni si protraggono oltre 4 ore
Operazioni effettuate nei giorni lavorativi oltre le ore 18 (da lunedì a giovedì) o oltre le ore 15 il venerdì	€ 40,00 se le operazioni si concludono entro le ore 20 (da lunedì a giovedì) o entro le ore 18 il venerdì € 60,00 se le operazioni si protraggono oltre le ore 20 (da lunedì a giovedì) o oltre le ore 18 il venerdì

2. Il compenso accessorio è liquidato ai singoli dipendenti coinvolti nelle operazioni in sede di corresponsione annuale del compenso incentivante.

Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

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



1. Ai sensi dell'art. 70–quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/5/2018, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria B, C o D, non incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità fino ad un importo pari a € 3.000,00 annui lordi.
2. La Camera di commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori. Per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D la dizione “specifiche responsabilità” non coincide con la dizione “responsabilità di procedimento”. L'erogazione dell'indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di processo/procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori previsti dal CCNL L'importo complessivo a disposizione per tale istituto è annualmente definito in sede di contrattazione decentrata.
3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.5.18 al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività, a titolo non esaustivo, che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
 - responsabilità di coordinamento di unità organizzative
 - responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino coordinamento di gruppi di lavoro
 - responsabilità di processi/procedimenti che comportano conoscenze specialistiche elevate, anche attraverso il conseguimento di abilitazioni per l'esercizio delle funzioni ovvero qualora le medesime siano espletate/espletabili da un'unica figura professionale rinvenibile all'interno dell'ente
 - responsabilità di attività sostitutiva, su delega del Dirigente, nell'ambito delle competenze esercitabili
 - responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse con soggetti esterni in ambito comunicativo, informativo, operativo, ecc, anche implicante potere decisionale;
 - responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Dirigente
 - responsabilità di tipologie diversificate di processi/procedimenti che comportano competenze specialistiche in ambiti tra loro non collegati
 - livello di complessità procedimentale e/o di processo, anche in relazione al grado di mutabilità del contesto normativo ed operativo.
4. Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate, a titolo non esaustivo, nei seguenti ambiti di attività:
 - attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - responsabilità di processi/procedimenti che comportano conoscenze plurispecialistiche
 - responsabilità di processi/procedimenti diversificati che comportano conoscenze plurime
 - responsabilità di processi/procedimenti che comportano conoscenze specialistiche elevate, anche attraverso il conseguimento di abilitazioni per l'esercizio delle funzioni ovvero qualora le medesime siano espletate/espletabili da un'unica figura professionale rinvenibile all'interno dell'ente



- responsabilità di attività sostitutiva di figure aventi un inquadramento superiore, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di appartenenza
 - responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse con soggetti esterni in ambito operativo, non necessariamente implicante potere decisionale;
5. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente di Area, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto dovranno essere specificati i compiti comportanti specifiche responsabilità, l'importo dell'indennità riconosciuta, l'oggetto e il termine di durata dell'incarico, che potrà variare in relazione alle effettive esigenze organizzative della Camera. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
 6. Con cadenza annuale i Dirigenti di Area valutano le modalità con cui le specifiche responsabilità sono state esercitate e la permanenza delle condizioni che ne hanno motivato l'attribuzione.
 7. Nella determinazione della misura del compenso si tiene conto del livello di conoscenze e capacità richieste dalla posizione nonché dell'ampiezza della responsabilità ad essa correlata, misurati attraverso appositi fattori.
 8. Per ogni fattore può essere attribuito un solo punteggio. Qualora la posizione ricada in più fattispecie, verrà attribuito il punteggio più elevato.
 9. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente e, in caso di contratto di lavoro a tempo parziale inferiore all'80%, in misura proporzionale alla percentuale di lavoro prestato.
 10. L'importo dell'indennità, fatta salva la pesatura, verrà rideterminato in base al Fondo contrattato annualmente.
 11. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008.
 12. In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.
 13. Qualora nell'Ente fossero presenti dipendenti che rivestono le funzioni elencate al comma 2 dell'art. 70-quinques, agli stessi potrà essere erogata, secondo la disciplina di cui al comma 10, 11 e 12 del presente articolo, un'indennità in misura pari ad € 350,00 annue.

Articolo 10 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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

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

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;
- b) concorsi a premio.

Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

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]

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

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]

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 3, comma 3 del vigente regolamento sul part-time adottato dalla Camera di commercio di Piacenza con deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 07.07.2014 e cioè la possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018 nella casistica ivi prevista.

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]

1. A decorrere dal 01.01.2020 è istituita la Banca delle Ore, a cui i lavoratori possono liberamente aderire con comunicazione scritta e all'interno della quale confluiranno le ore di straordinario effettuate da ciascun aderente, nel limite massimo annuale di 30 ore, e le ore supplementari svolte, in caso di lavoro a tempo parziale.
2. A domanda del dipendente, le ore confluite nella Banca delle Ore potranno essere oggetto di pagamento oppure recuperate come riposo compensativo, nei termini previsti dalle norme contrattuali.
3. Le ore residue della banca ore eventualmente non godute entro i termini previsti dal Ccnl (31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione) verranno poste automaticamente in pagamento.
4. Le maggiorazioni dovute per le ore straordinarie verranno pagate il mese successivo a quello di maturazione.
5. Il saldo parziale del mese e il saldo progressivo della banca ore sarà evidenziato mensilmente nel cartellino per opportuna conoscenza dei lavoratori.

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 nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti dal disciplinare della Camera 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.
5. Le parti concordano che ulteriori eventuali fasce temporali di flessibilità finalizzate a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare verranno definite in collaborazione tra l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, nel caso di eventuali istanze formulate dai dipendenti.
6. La Camera di commercio di Piacenza ammette inoltre, ai sensi dell'art. 16 del vigente Regolamento sul part time, in via del tutto eccezionale ed in alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il ricorso a forme flessibili di orario di lavoro, in presenza di particolari e documentate situazioni personali che verranno valutate di volta in volta, al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'Ente con quelle soggettive dei dipendenti.

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

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

Le Parti si riservano di contrattare, se necessario, la materia una volta introdotto e sperimentato l'orario multiperiodale.

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 si riservano di contrattare, qualora necessario, la materia.

Articolo 18 - 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]

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:
 - funzionalità al servizio e all'utenza esterna
 - assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà
 - articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di adeguato andamento delle attività necessarie all'organizzazione

2. L'utilizzo del lavoro straordinario è costantemente monitorato e non si ravvisano i presupposti per elevare i limiti massimi individuali.

TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 19 - 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]

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.

Articolo 20 - 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]

L'eventuale incremento delle risorse in esame sarà valutato e contrattato di anno in anno, in relazione alla struttura organizzativa ed alle esigenze dell'Ente.

Articolo 21 - 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. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività").
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 sono esplicitati nell'allegato al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; essi sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già positivamente affrontata in sede d'informazione e



confronto in data 02.04.2019, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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 dell'Ente e a quelli relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
 - al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati
 - 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.
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
 - 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
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 del grado di conseguimento degli obiettivi
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.



10. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.
11. Nel caso di risparmi determinati dalla non piena distribuzione delle risorse, il trasferimento degli stessi al fondo di cui all'art. 67, Ccnl 2016-18 avverrà solo a fronte di formale assenso espresso dalla Giunta camerale.

Articolo 22 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72 del CCNL 21/5/2018)

Nelle more dell'istituzione del "Fondo di assistenza sanitaria integrativa nazionale", si confermano i criteri per la concessione di benefici di natura assistenziale individuati dal Regolamento della ex Cassa Mutua Interna da erogare ai dipendenti camerale.

Articolo 23 – Disposizioni finali

1. Il presente Contratto verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN corredato dalle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. Lo stesso Contratto sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato dalla relazione tecnico finanziaria e dalla relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Il presente Contratto verrà messo a disposizione di tutti i dipendenti ed eventualmente illustrato, se ritenuto necessario, in un apposito incontro.
4. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.



Premessa

Il presente accordo ha ad oggetto la destinazione delle risorse complessive finalizzate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

L'ammontare complessivo del Fondo anno 2019 è stato provvisoriamente determinato dal Consiglio camerale, in sede di approvazione del Bilancio preventivo, con delibera n. 10 del 21.12.2018 in € 368.749,79, e successivamente rideterminato, sempre in via provvisoria, con delibera di Giunta nella seduta del 08.10.2019. Il totale del Fondo, comprese le somme non spese nell'anno precedente e del Fondo destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, risulta pari ad € 380.665,41 di cui:

- € 221.904,55 (risorse stabili), al netto di € 50.000,00 Fondo Posizioni Organizzative
- € 108.760,86 (risorse variabili);

I trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, sono finanziati dalla parte stabile del fondo. In particolare si tratta di:

➤ progressioni economiche orizzontali	€	86.500,00
➤ indennità di comparto	€	17.850,00
➤ indennità art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995	€	775,00
totale risorse stabili già destinate	€	105.125,00

L'utilizzo delle risorse deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Art. 1 - Ambito di applicazione e decorrenza del contratto.

Il presente contratto, relativo alla ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate anno 2019 del personale non dirigente della Camera di commercio di Piacenza, si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, ad eccezione dei Dirigenti, compreso l'eventuale personale comandato, con contratto di formazione-lavoro o somministrazione, ed ha validità per l'anno 2019.

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili di cui all'allegato A) 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 quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

- a) 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 21.05.2018;
- b) 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;



- c) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL, con particolare riferimento all'indennità di comparto;
- d) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne.

2. A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse variabili disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa e individuale almeno 75%
di cui premi correlati alla performance individuale almeno 70%
- b. indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità massimo fino al 25%

3. La percentuale di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali viene individuata nel 42% del personale avente i requisiti previsti dalle norme e dalla corrente Metodologia di Misurazione e Valutazione. Le progressioni saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio 2019, compatibilmente con le norme in vigore.

La quota residua di risorse stabili, qualora non destinate a retribuire trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, potrà integrare le risorse variabili.

4. Tra le risorse variabili, soggette a definitiva determinazione in sede di Bilancio d'esercizio 2019, sono compresi:

- a) gli importi derivanti dall'applicazione del Regolamento per la disciplina delle economie di gestione, delle sponsorizzazioni e dell'erogazione di servizi non essenziali, per complessivi € 46.670,06 vincolati all'effettivo verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento stesso;
- b) l'importo di cui all'art. 67, commi 3, lett. i), 5 lett. b) e 10 CCNL 21.05.2018 – quantificato provvisoriamente in € 12.956,49 – che sarà reso disponibile previo accertamento del raggiungimento dei correlati obiettivi.

Art. 3 – Erogazione compensi.

- 1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono corrisposti a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati, secondo le modalità ed i criteri previsti dal contratto integrativo decentrato vigente e dalla "Metodologia di misurazione e di valutazione permanente delle competenze e delle performance delle risorse umane della Camera di Commercio di Piacenza" e a seguito della validazione, da parte dell'OIV, della Relazione sulla Performance 2019.
- 2. Le indennità correlate alle condizioni di lavoro sono corrisposte mensilmente.
- 3. I compensi per interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio sono corrisposti annualmente, unitamente all'erogazione degli istituti premianti.
- 4. Le indennità per particolari responsabilità sono corrisposte annualmente a seguito della verifica della permanenza delle condizioni che ne hanno motivato l'attribuzione.

Art. 4 - Norma finale

- 1. Le Parti concordano che, in caso di riduzione del Fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, ovvero conseguente al definitivo accertamento dei recuperi per



malattia (art. 71 d.l. 112/2008) o degli importi di cui all'art. 2, comma 4, le risorse destinate saranno rideterminate dall'Amministrazione, previa informativa alla Parte Sindacale.

2. In caso di nuove disposizioni contrattuali o di legge, le Parti si riservano di riaprire il confronto sull'accordo decentrato al fine di verificarne l'applicabilità e la conformità alle disposizioni stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si impegnano a dar continuità al percorso di valorizzazione del personale, intrapreso nel presente accordo tramite l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, anche per l'anno 2020 in percentuale non inferiore al 42%.



Camera di Commercio
Piacenza



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA P I A C E N Z A

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019 - 2021 ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, parte normativa. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 14.10.2019 Contratto 02.12.2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr. Alessandro Saguatti – Segretario Generale Componente Dr.ssa Ivana Nicolini - Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Art. 1 - Ambito di applicazione Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto Art. 3 – Interpretazione autentica Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo Art. 5 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance Art. 6 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche Art. 7 – Individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione Art. 8 – Compensi per interventi nell’ambito delle manifestazioni a premio Art. 9 – Criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 70-quinques, comma 1 Art. 10 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva Art. 11 – Correlazione tra i compensi di cui all’art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa Art. 12 – Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro Art. 13 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2 Art. 14 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000 Art. 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 Art. 16 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 25, comma 2 Art. 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 Art. 18 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell’art. 38 del CCNL del 14.09.2000 Art. 19 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni



		<p>tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi</p> <p>Art. 20 – 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. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67</p> <p>Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</p> <p>Art. 22 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</p> <p>Art. 23 – Disposizioni finali</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 29.11.2019</p>
		<p>Nessun rilievo</p>
		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano delle Performance 2019-2021 è stato adottato dalla Giunta camerale con delibera n. 7 del 30.01.2019 e successivamente modificato dallo stesso Organo con delibera n. 62 del 01.07.2019 Il Piano è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, nella sezione "Amministrazione Trasparente" http://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-della-performance/piano-della-performance-2019-2021</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? La Camera di commercio di Piacenza ha adottato il Programma triennale 2019-2021 con delibera di Giunta n. 12 del 30.01.2019 Il Piano è consultabile sul sito internet della Camera di Commercio, nella sezione "Amministrazione Trasparente" https://www.pc.camcom.it/trasparenza/piano-triennale-di-prevenzione-della-corrruzione-2013-2015/piano-triennale-di-prevenzione-della-corrruzione-e-per-la-trasparenza-2019-2021</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'obbligo di pubblicazione è stato assolto per quanto di competenza come risulta anche dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e dalla documentazione consultabile sul sito camerale. https://www.pc.camcom.it/trasparenza/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/organismi-indipendenti-di-valutazione/Attestazioni%20OIV%20o%20struttura%20analoga/documento-attezzazione-31.03.2019</p>	
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la Relazione sulla Performance anno 2018. Per quanto riguarda la Relazione sulla Performance anno 2019, la stessa deve essere validata dall'OIV e pubblicata sul sito camerale entro il 30.06.2020.</p>	
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo triennale

Premessa e finalità del contratto collettivo integrativo.

L'ipotesi di contratto in esame definisce principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di commercio di Piacenza, tendenti sia a migliorare/mantenere il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali che a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale, riaffermando il principio della corrispondenza tra trattamenti economici accessori e prestazioni effettivamente rese, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, del D.lgs. 165/2001. Esso ha lo scopo di promuovere il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, secondo gli indirizzi formulati dagli Organi di governo nei documenti di programmazione.

L'ipotesi di contratto riguarda le sole materie demandate dal CCNL 21.05.2018 alla contrattazione integrativa a livello di Ente ed è stata affrontata in un'unica sessione negoziale.

Articolo 1. - Ambito di applicazione

Viene individuato l'ambito di applicazione del contratto: personale non dirigente dipendente dalla Camera di commercio di Piacenza con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato, personale comandato e/o in distacco, fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni interessate.

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

Il contratto di parte normativa disciplina il periodo 01.01.2019-31.12.2021 e conserva efficacia fino alla data di stipulazione del successivo CCDI, fatti salvi gli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Il comma 4 prevede che, in caso di sopravvenuta sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del CCI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole concordate. Eventuali disposizioni di legge a carattere imperativo e inderogabile saranno automaticamente inserite ai sensi dell'art. 1339 del Codice Civile.

Le clausole del contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle due parti, come disciplinato dal successivo articolo 3.

Articolo 3. – Interpretazione autentica.

L'articolo disciplina la procedura per dirimere eventuali controversie sull'applicazione delle norme contenute nel Contratto precisando che gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipula del contratto integrativo e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Articolo 4. - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo. (rif. Art. 7, comma 4, Lett. a) CCNL 21.05.2018)

L'articolo ribadisce che la valorizzazione del merito ed il miglioramento delle performance sono attuati anche mediante l'utilizzo di sistemi ispirati a principi di selettività e meritocrazia.

Viene esposta la suddivisione del fondo in parte stabile e variabile e la destinazione degli istituti in base alle loro caratteristiche, specificando che la quota prevalente delle risorse variabili è destinata alla performance individuale e che eventuali risorse stabili non utilizzate per finanziare nuove progressioni economiche orizzontali possono integrare le risorse variabili.

Vengono infine elencate le assenze che non sono considerate ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (rif. Art. 7, comma 4, lett. b) e art. 69 del CCNL 21.05.2018)

Sono richiamati i criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con espresso collegamento agli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, ribadendo il principio di selettività e meritocrazia e l'esclusione di automatismi e di erogazioni indifferenziate.

Viene inoltre disciplinata la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018, stabilendo che:

- l'importo di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;



- il numero dei percipienti non potrà superare il 25% del totale dei dipendenti;
- la valutazione minima utile per l'attribuzione della maggiorazione dovrà essere pari o superiore a 85/100 o di punteggio proporzionalmente equivalente.

Articolo 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (*rif. Art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.05.2018*)

L'articolo concerne la definizione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria, ispirati a principi di selettività e di merito in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, delle prestazioni rese, delle esperienze professionali maturate e delle competenze acquisite, tenuto conto della disponibilità delle risorse stabili ad esse destinate.

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.

Articolo 7 - 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. Art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.05.2018*)

L'articolo in esame individua le fattispecie e disciplina i trattamenti economici accessori collegati a particolari condizioni di lavoro:

- a) attività disagiate, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche in cui vengono condotte rispetto a quelle svolte da altro personale appartenente alla stessa categoria o rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. L'indennità è correlata all'effettiva presenza in servizio/prestazione dell'attività. Tra queste rientrano: lo svolgimento dell'attività ispettiva metrica e per sicurezza prodotti (qualora non riconosciuta per l'attribuzione di altri istituti), l'apertura della sede camerale il sabato, nei giorni festivi e nelle ore serali per manifestazioni/riunioni non istituzionali e la conduzione di automezzi a disposizione dell'Ente per l'espletamento di servizi all'esterno;
- b) attività pregiudizievoli per la salute dei dipendenti, qualora fossero individuate dal Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- c) maneggio valori al personale adibito in via continuativa a servizi che prevedono il maneggio di contanti, assegni e buoni pasto con importi, per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, differenziati in relazione all'ammontare mensile di tali valori. L'indennità comporta responsabilità personale per eventuali ammanchi o errori.

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro è compatibile con l'indennità per specifiche responsabilità laddove riferita ad attività differenti.

Articolo 8 - Compensi per interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio anche su delega del Responsabile delle Fede pubblica

Ai dipendenti di categoria D e C che, su delega del Responsabile della fede pubblica, intervengono presso terzi nell'ambito delle manifestazioni a premio in giorni non lavorativi o festivi o in ore serali viene riconosciuto un compenso aggiuntivo da liquidarsi unitamente alla corresponsione annuale degli istituti premianti.

Articolo 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 (*rif. Art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 21.05.2018*)

L'articolo disciplina la procedura ed i criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità relativamente al personale delle categorie B, C e D non incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative. Tale indennità è riconosciuta a posizioni di lavoro caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di appartenenza ma non ascrivibili a categorie superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001. Per ogni categoria vengono individuate, a titolo non esaustivo, le specifiche responsabilità e viene inoltre stabilita la tempistica di erogazione con cadenza annuale.

Qualora fossero individuate presso l'Ente le figure professionali che rivestono le funzioni elencate al comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL alle stesse potrebbe essere attribuita la correlata indennità.

Tutti gli istituti contenuti negli articoli 7, 8 e 9 sono oggetto di contrattazione in sede di destinazione annuale delle risorse.

Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (*rif. Art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 21.05.2018*)

Sono individuati i criteri per determinare o riconoscere trattamenti accessori da previsioni di legge prevedendo:



- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

Articolo 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. *Art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 21.05.2018*)

L'articolo individua nei compensi ISTAT e nei compensi per concorsi a premio gli importi che possono aggiungersi alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 12 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [rif. *Art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 21.05.2018*]

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza fruirà di formazione specifica, con cadenza periodica.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ad eventuali mutamenti organizzativi e professionali.

Articolo 13 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 (*rif. Art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 21.05.2018*)

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 3, comma 3 del vigente regolamento sul part-time adottato dalla Camera di commercio di Piacenza con deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 07.07.2014, ovvero la possibilità di elevare del 10% il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018 nella casistica ivi prevista.

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. Art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 21.05.2018*)

Presso l'Ente, con decorrenza 01.01.2020, viene istituita la Banca delle Ore a cui i dipendenti possono liberamente aderire e all'interno della quale confluiranno le ore di straordinario effettuate da ciascun aderente entro il limite massimo di 30 ore annue. Tali ore, a domanda del dipendente, potranno essere pagate o recuperate come riposo compensativo entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione mentre le maggiorazioni saranno pagate il mese successivo all'effettuazione dello straordinario.

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. Art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 21.05.2018*]

L'articolo individua i criteri in base ai quali sono determinate le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, prevedendo che le stesse devono risultare compatibili con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza, consentendo al tempo stesso al personale di gestire il proprio orario di lavoro ferma restando l'esigenza 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.

Le parti concordano che ulteriori eventuali fasce temporali di flessibilità finalizzate a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare verranno definite in collaborazione tra l'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, nel caso di eventuali istanze formulate dai dipendenti.

La Camera di commercio di Piacenza ammette inoltre, ai sensi dell'art. 16 del vigente Regolamento sul part time, in via del tutto eccezionale ed in alternativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il ricorso a forme flessibili di orario di lavoro, in presenza di particolari e documentate situazioni personali che

verranno valutate di volta in volta, al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'Ente con quelle soggettive dei dipendenti.

Articolo 16 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 *[rif. Art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 21.05.2018]*

Le Parti si riservano, se necessario, di contrattare la materia una volta introdotto e sperimentato l'orario multiperiodale.

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. Art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 21.05.2018]*

Le Parti si riservano di contrattare, qualora necessario, la materia.

Articolo 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 *(rif. Art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 21.05.2018)*

L'utilizzo del lavoro straordinario è costantemente monitorato e non si ravvisano i presupposti per elevare i limiti massimi individuali

Articolo 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi *(rif. Art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 21.05.2018)*

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 o 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.

Articolo 20 - 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. Art. 7, comma 4, lett. u) CCNL 21.05.2018)*

L'eventuale incremento delle risorse in esame sarà valutato e contrattato di anno in anno, in relazione alla struttura organizzativa ed alle esigenze dell'Ente.

Articolo 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa *(rif. Art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 21.05.2018)*

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente (produttività) e hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi che, nel caso delle posizioni organizzative, si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

I criteri sono esplicitati nell'allegato al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; essi sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già positivamente affrontata con la Parte Sindacale in sede d'informazione e confronto in data 02.04.2019, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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.

Nel caso di risparmi determinati dalla non piena distribuzione delle risorse, il trasferimento degli stessi al fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018, avverrà solo a fronte di formale assenso espresso dalla Giunta camerale.

Articolo 22 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 72 del CCNL 21/5/2018)

Nelle more dell'istituzione del "Fondo di assistenza sanitaria integrativa nazionale", si confermano i criteri per la concessione di benefici di natura assistenziale individuati dal Regolamento della ex Cassa Mutua Interna da erogare ai dipendenti camerali.

Articolo 23 – Disposizioni finali

Le disposizioni finali riguardano la procedura di trasmissione del CCI all'ARAN, nonché la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", e la diffusione a tutto il personale, anche mediante l'organizzazione di appositi incontri.

Le parti si impegnano inoltre a rivedere le materie oggetto del CCI alla luce di novità legislative o contrattuali, fermo restando il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge sopravvenute.

Allegato 1 Ipotesi accordo integrativo per la ripartizione del Fondo risorse destinate alle politiche di sviluppo e incentivazione del personale non dirigente – anno 2019

Premessa

L'ipotesi di accordo ha ad oggetto la destinazione delle risorse finalizzate a sostenere, relativamente all'anno 2019, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Il Fondo anno 2019 è stato costituito in via provvisoria dal Consiglio camerale, in sede di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2019, con delibera n. 10 in data 21.12.2018 e successivamente rideterminato, sempre in via provvisoria, dalla Giunta con provvedimento n. 86 del 08.10.2019 ed in pari data certificato, come da verbale n. 41, dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Il totale del Fondo, comprese le somme non spese nell'anno precedente e del Fondo destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa, risulta pari ad € 380.665,41 di cui:

- € 221.904,55 (risorse stabili), al netto di € 50.000,00 Fondo posizioni organizzative
- € 108.760,86 (risorse variabili).

I trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, sono finanziati dalla parte stabile del Fondo (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995) per un totale di € 105.125,00.

L'utilizzo delle risorse tiene conto dell'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa e individuale, fermi restando i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Art. 1 – Ambito di applicazione e decorrenza del contratto

L'ipotesi di accordo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, ad eccezione dei Dirigenti, compreso l'eventuale personale comandato, con contratto di formazione-lavoro o somministrazione, ed ha validità per l'anno 2019.

Art. 2 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo.

L'articolo contiene i criteri generali già disciplinati dall'art. 4 dell'ipotesi di contratto integrativo triennale 2019-2021.

Viene confermata la ripartizione percentuale delle risorse variabili di cui:

- | | |
|--|---------------------|
| a) Premi correlati alla performance organizzativa e individuale | almeno il 75% |
| <u>di cui</u> premi correlati alla performance individuale | almeno il 70% |
| b) Indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità | massimo fino al 25% |

La percentuale di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali viene individuata nel 42% del personale avente i requisiti previsti dalle norme e dalla metodologia di misurazione e valutazione. Le progressioni saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio 2019, compatibilmente con le disposizioni del CCNL.

La quota residua di risorse stabili, qualora non destinate a retribuire trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, potrà integrare le risorse variabili.

Il comma 4, infine, precisa che taluni importi appostati nella parte variabile del Fondo sono soggetti a modifiche e vincolati all'effettivo verificarsi dei presupposti che ne hanno permesso l'inserimento.

Art. 3 – Erogazione compensi.

L'articolo esplicita la tempistica della corresponsione dei compensi finanziati dalla parte variabile del Fondo, ovvero:

- retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e produttività al restante personale - erogate al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi (di



- Ente, di ambito organizzativo, di struttura e individuali) e a seguito della validazione della Relazione sulla Performance anno 2019 da parte dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV;
- indennità correlate alle prestazioni di lavoro – erogazione mensile;
 - compensi per interventi nell'ambito delle manifestazioni a premio – corresponsione annuale, unitamente all'erogazione della produttività/risultato;
 - indennità per particolari responsabilità – corresponsione annuale, a seguito della verifica della permanenza delle condizioni che ne hanno motivato l'attribuzione.

Art. 4 – Norma finale.

Le Parti concordano che, in caso di riduzione del Fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, ovvero conseguente al definitivo accertamento dei recuperi per malattia (art. 71, D.L. 112/2008) o degli importi di cui all'art. 2, comma 4, le risorse destinate saranno rideterminate dall'Amministrazione, previa informativa alla Parte Sindacale.

Le Parti infine si riservano di riaprire il confronto sull'accordo in caso di nuove disposizioni contrattuali o di legge, al fine di verificarne l'applicabilità e la conformità alle disposizioni stesse.

Dichiarazione congiunta.

Le Parti si impegnano a dar continuità al percorso di valorizzazione del personale, intrapreso nel presente accordo tramite l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, anche per l'anno 2020 in percentuale non inferiore al 42%.

Allegato 2 Costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate personale non dirigente – anno 2019 (certificato con verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 41 in data 08.10.2019)

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

- a) premi correlati alla performance pari ad almeno ...75%
- di cui** premi correlati alla performance individuale pari ad almeno ...70%
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis e compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 (solo parte variabile) 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 in base alle norme applicabili alle singole fattispecie massimo fino al ...25%

Le risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, sono annualmente destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, secondo la quantificazione da definirsi in sede di contrattazione decentrata annuale e, per la parte eventualmente rimanente, ad integrare le risorse variabili.

C) effetti abrogativi impliciti

Il Contratto integrativo oggetto della presente relazione sostituisce interamente il precedente contratto 2016-2018.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia, selettività e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta camerale n. 39 del 16.04.2019 nonché la "Metodologia di misurazione e di valutazione della performance" allegata al Sistema.

I criteri di erogazione del compenso incentivante e della retribuzione di risultato sono improntati a principi di meritocrazia e tengono in considerazione sia il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di struttura, nonché di quelli individuali e/o di gruppo assegnati, che dell'apporto qualitativo-quantitativo e dei comportamenti organizzativi agiti dai singoli dipendenti.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le progressioni economiche sono attribuite - nell'ambito delle risorse stabili del Fondo - a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione e secondo la Metodologia adottata dall'Ente che, in sintesi, prevede:

- la valutazione delle conoscenze e delle capacità, mediante apposite schede articolate su fattori aventi pesi diversificati per categoria;
- la valutazione della prestazione, intendendo i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza per il periodo utile ai fini della progressione;



- le esperienze professionali maturate, ovvero la capacità di utilizzare le competenze acquisite in ambiti lavorativi differenti;
- le competenze acquisite, frutto di partecipazione ad eventi formativi curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza;
- i requisiti per la partecipazione alla selezione, ovvero la presenza in servizio nella categoria immediatamente inferiore per due anni rispetto all'anno oggetto di valutazione e una copertura del proprio ruolo, nell'arco del triennio, pari ad almeno l'80% per le categorie B e C (punteggio medio del biennio precedente e dell'anno di riferimento pari ad almeno 16/20 o equivalente) ed al 90% per la categoria D (punteggio medio del biennio precedente e dell'anno di riferimento pari ad almeno a 18/20 o equivalente);
- la disciplina per eventuali casi di parità, qualora le risorse destinate dalla contrattazione non fossero sufficienti rispetto al numero dei partecipanti alla selezione, che privilegia i dipendenti che, nel triennio precedente, abbiano ottenuto i migliori punteggi nella valutazione della performance individuale.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Le Camere di commercio, nel corso degli ultimi anni, sono state sempre più coinvolte nei processi di riforma e semplificazione che hanno inciso profondamente sulle organizzazioni medio-piccole come la Camera di Piacenza. Infatti l'introduzione di nuove norme, in ambito amministrativo, tecnico e contabile, e l'applicazione delle stesse, talvolta anche con strumenti tecnologici non sempre adeguati e software in continuo aggiornamento/revisione, ha comportato la necessità di analizzare, di volta in volta, e di modificare le procedure e i processi, effettuandone la sperimentazione "sul campo" al fine di individuare e porre rimedio alle eventuali criticità riscontrate. Il contesto interno è stato inoltre interessato da impreviste cessazioni dal servizio che, in aggiunta a quelle già programmate, hanno ovviamente condizionato l'attività degli uffici; dal 2015 si sono infatti registrate, a vario titolo, ben 17 cessazioni, tra cui un dirigente, (pari al 30% circa della dotazione organica 2014, costituita da 53 unità al netto dei Dirigenti) a fronte delle quali è stata acquisita, mediante procedura di mobilità, una sola risorsa nell'anno 2015. Nel mese di dicembre 2016 è stato emanato il D.lgs. 219 che ha apportato profonde modifiche alla Legge 580/1993 (Riordinamento delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura) consistenti, tra l'altro, nella rimodulazione di alcune funzioni "storiche" e nell'inserimento di nuove:

- formazione e gestione fascicolo d'impresa
- competenze in materia ambientale, anche mediante il supporto alle PMI per il miglioramento delle condizioni ambientali,
- orientamento al lavoro e alle professioni
- tenuta del registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro
- collaborazione per la realizzazione del sistema di certificazione delle competenze acquisite nell'ambito di percorsi di alternanza
- supporto all'incontro domanda-offerta di lavoro
- sostegno alla transizione dalla scuola e dall'università al lavoro
- assistenza e supporto alle imprese in regime di libera concorrenza
- attività oggetto di convenzione con le regioni ed altri soggetti pubblici e privati riguardanti gli ambiti della digitalizzazione, della qualificazione aziendale e dei prodotti, del supporto al placement e all'orientamento, della risoluzione alternativa delle controversie.
- valorizzazione del patrimonio culturale e sviluppo e promozione del turismo

Tali nuove competenze richiedono una riqualificazione del personale e/o un ulteriore approfondimento delle conoscenze già acquisite e pertanto l'Ente ha aderito, mediante la partecipazione di diversi dipendenti, a corsi proposti da Unioncamere Nazionale consistenti in percorsi formativi (fruiti sia via web che in loco). La partecipazione a tali iniziative, a fronte della citata riduzione del personale, comporta un ulteriore impegno da parte di tutti i dipendenti che devono comunque sopperire alle carenze di organico.

Il DM 16.02.2018, emanato successivamente all'abrogazione del DM 08.08.2017, ha rideterminato le circoscrizioni territoriali delle Camere di Commercio, prevedendo l'accorpamento della Camera di Piacenza con le Camere di Parma e Reggio Emilia, e ha dato disposizioni in ordine alla razionalizzazione delle sedi e del personale. In relazione alle dotazioni organiche, lo stesso decreto vieta, a pena di nullità, l'assunzione o l'impiego di nuovo personale o il conferimento di incarichi, a qualunque titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale, fino alla rideterminazione dei contingenti di personale dirigente e non dirigente tenuto conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento. Infine il decreto 7 marzo 2019, emanato dal Ministero dello Sviluppo Economico su proposta di Unioncamere, ha ridefinito i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire al territorio nazionale nonché gli ambiti prioritari di intervento in cui esercitare le funzioni promozionali. Il processo di accorpamento, ad oggi non ancora concluso, anche a seguito di ricorsi presentati da diverse Camere di commercio, ha comportato la prosecuzione degli

incontri dei gruppi di lavoro intercamerali, attività che si è aggiunta agli ordinari compiti/adempimenti posti in capo a personale. La Dirigenza, per far fronte alla costante riduzione delle risorse umane, ha attivato ulteriori processi di razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici, anziché affidare incarichi esterni.

Pur in presenza degli eventi sopra esposti, dalla sottoscrizione del contratto, essendo prevista la destinazione di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano delle Performance triennale ed alla realizzazione di progetti di particolare interesse per l'Ente, ci si attende un incremento della produttività del personale ed il miglioramento, o quanto meno il mantenimento, del livello dei servizi resi agli stakeholders, sia in termini qualitativi che quantitativi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il sistema di gestione del Ciclo delle Performance è strettamente legato ed integrato al sistema di valutazione del personale; il Piano annuale individua infatti gli obiettivi strategici a cui sono correlati gli obiettivi operativi e le azioni che coinvolgono i dipendenti e che rilevano ai fini della valutazione degli stessi. I compensi correlati alla qualità delle prestazioni rese ed al miglioramento dei servizi possono essere liquidati solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV. Nel corso dell'anno gli obiettivi, strutturati con indicatori e target, sono monitorati periodicamente dal Controllo di Gestione; le risultanze dei monitoraggi sono trasmessi all'Organismo e costituiscono la base per l'eventuale individuazione di interventi correttivi.

La metodologia di valutazione della performance individuale, allegata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta con delibera n. 39 del 16.04.2019, previo parere positivo dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, è strettamente correlata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed ha lo scopo di verificare, valutare e premiare - con cadenza annuale - le prestazioni, il livello di coinvolgimento e gli altri comportamenti organizzativi del personale nell'ambito del proprio ruolo e degli obiettivi e dei compiti assegnati. La metodologia individua gli ambiti di misurazione e valutazione della performance diversificati, anche in relazione ai pesi attribuiti, nonché i fattori da utilizzare per la valutazione dei comportamenti per titolari di posizione organizzativa e per il restante personale.

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dr. Alessandro Saguatti

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA P I A C E N Z A

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, 2019-2021 e accordo ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2019.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomie Locali, è stato quantificato in via provvisoria dal Consiglio camerale, in sede di approvazione del Bilancio preventivo 2019, con delibera n. 10 del 21.12.2018 e successivamente rideterminato – sempre in via provvisoria - con delibera assunta dalla Giunta camerale n. 86 del 08.10.2019 nei seguenti importi complessivi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	€ 271.904,55
Risorse variabili (comprese somme non spese anno precedente)	€ 108.760,86
Riduzione ai sensi art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017	€ 0.00
Totale risorse	€ 380.665,41

Il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di posizione organizzativa, posto a carico del bilancio dell'Ente a norma dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, risulta pari a complessivi € 50.000,00.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, sono state determinate in € 262.132,71, compreso il Fondo Posizioni Organizzative, come rappresentato nel seguente schema:

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	€ 177.394,97
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	€ 7.658,23
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	€ 6.176,00
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	€ 6.417,98
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	€ 8.401,82
Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio	€ 12.667,46
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001	€ 48.233,21
Riduzioni di fondo per la parte fissa (decurtaz anno 2012, pari al 0,93% cessaz.personale)		- € 3.562,60
Riduzioni di fondo per la parte fissa	l.r. 13/2015	- € 743,70
Riduzioni di fondo per la parte fissa	recuperi malattia 2017	- € 510,66
TOTALE RISORSE STABILI		€ 262.132,71
Di cui Fondo Posizioni Organizzative		€ 50.000,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 21.05.2018:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Art. 67, c. 2, lett. b) – rideterminazione differenze p.e.o.	€ 4.005,43
Art. 67, c. 2, lett. c) – retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam personale cessato dal servizio anno 2017	€ 1.772,81
Art. 67, c. 2, lett. a) – importo pari a € 83,20 su base annua per ciascuna unità di personale in servizio al 31.12.2015 (n. 48 dipendenti al netto della Dirigenza)	€ 3.993,60

A consuntivo, il Fondo sarà diminuito dei recuperi effettuati per assenze dovute a malattia come previsto dall'art. 71 del D.L. 112/2008.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nessun ulteriore incremento.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 67, c. 3 - Art. 15, comma 1, lett. d), come modificato dall'art. 4, c. 4, CCNL 05.10.2001 (sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza)	€ 12.711,74
Art. 43 L 449/1997 – risparmi di gestione	€ 33.958,32
Art. 67, c. 3, lett. d) – frazioni di RIA personale cessato in corso anno 2018	€ 0,00
Art. 67, c. 3, lett. e) - risparmi straordinario anno 2018	€ 9.829,98
Art. 67, c. 3, lett. h) e c. 4 – 1,2% monte salari 1997	€ 0,00
Art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 – risorse connesse al conseguimento di obiettivi dell'Ente	€ 12.956,49
Art. 68, c. 1 - Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 39.304,33

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

Gli importi che, in applicazione del “Regolamento per la disciplina delle economie di gestione, delle sponsorizzazioni e dell'erogazione di servizi non essenziali”, confluiscono nella parte variabile del Fondo sono stati determinati come segue:

- € 12.711,74 - introiti per servizi non essenziali rilasciati all'utenza – quantificato riproporzionando su base annua gli incassi e i relativi costi rilevati al 31.08.2019;
- € 33.958,32 - economie di gestione – stimate su base annua con riferimento alle voci oggetto di risparmio individuate con determinazione del Segretario Generale, di concerto con il Dirigente dell'Area Economico Finanziaria e di Regolazione del Mercato, n. 45 del 20.05.2019: oneri telefonici, energia elettrica, riscaldamento e condizionamento, manutenzione ordinaria, buoni pasto, oneri assicurativi, oneri riscossione entrate, acquisto libri e quotidiani, acquisto cancelleria e la categoria inerente le spese di personale. Le economie conseguite saranno illustrate a consuntivo dal Segretario Generale mediante apposita determinazione.

Le risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 sono state stimate in base alla valorizzazione dell'apporto, qualitativo e quantitativo, del personale dell'Ente al conseguimento di specifici obiettivi che, per le Camere di commercio, sono anche rappresentati da obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.lgs. 219/2016.

A questo proposito, il CCNL 21.05.2018, all'art. 67, c. 5, lett. b), prevede che gli Enti possano destinare apposite risorse alla componente variabile del Fondo per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Il comma 10 dello stesso articolo precisa che le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.lgs. 219/2016.

Nel Piano Performance 2019 della Camera di commercio di Piacenza sono presenti obiettivi finalizzati alla realizzazione di progetti di innovazione e miglioramento relativi sia alla revisione di processi esistenti tesi ad una maggior razionalizzazione delle attività ed all'innalzamento della qualità dei servizi, sia all'introduzione di nuovi servizi correlati all'evoluzione normativa o connessi alla realizzazione di interventi individuati dalla Giunta in attuazione delle

linee programmatiche definite dal Consiglio. Tra questi ultimi si segnalano: il supporto alla digitalizzazione delle imprese e l'implementazione di servizi per l'alternanza scuola-lavoro e l'orientamento alle professioni. Altri obiettivi sono tesi a semplificare gli adempimenti a carico dell'utenza e ad incrementare, a favore degli stakeholders, gli strumenti informativi utili ad ampliare la conoscenza su bandi, finanziamenti e procedure. Sono inoltre infine presenti obiettivi finalizzati al processo di accorpamento, ad oggi sospeso in attesa della sentenza della Corte Costituzionale, con le Camere di Parma e Reggio Emilia.

L'aumento delle prestazioni del personale in servizio è posto in diretta connessione logica con la realizzazione di tali attività in quanto la realizzazione di tali progetti, il miglioramento di servizi esistenti e l'introduzione di metodologie innovative sono possibili solo con un incremento dell'apporto quantitativo e qualitativo delle risorse umane.

Le risorse economiche, correlate agli obiettivi, saranno rese disponibili solo a seguito della validazione, da parte dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, della Relazione sulla Performance anno 2019.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Per quanto riguarda l'eventuale riduzione del Fondo 2019, operata in relazione alle disposizioni dell'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017, al momento non si rende necessaria in quanto il Fondo è inferiore al corrispondente importo dell'anno 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Il Fondo provvisorio per l'anno 2019 è già stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti della Camera di commercio di Piacenza, come da verbale n. 41 in data 08.10.2019.

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Il Fondo Posizioni Organizzative, come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, è allocato alla voce di conto 321006, a carico del Bilancio dell'Ente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 105.125,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 17.850,00
Progressioni orizzontali	€ 86.500,00
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018 – indennità ex VIII q.f	€ 775,00
Altre destinazioni vincolate/storiche	€ 0
Totale	€ 105.125,00

Le somme suddette sono già regolate da disposizioni del CCNL o sono effetto di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Non vengono altresì regolati dal presente contratto gli importi destinati a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad € 50.000,00.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 225.540,41 così suddivise in base alle percentuali individuate all'art. 2 dell'ipotesi di Contratto Integrativo (Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo):

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali	€ 11.000,00
Indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche Responsabilità (max 25% risorse disponibili)	€ 53.635,10



Performance organizzativa ed individuale (ameno 75% risorse disponibili) € 160.905,31 di cui:	
Performance organizzativa (30% risorse destinate alla performance)	€ 48.271,59
Performance individuale (70% risorse destinate alla performance)	€ 112.633,72
Totale	€ 225.540,41

Tali importi potranno subire variazione in relazione all'accertamento definitivo delle risorse collegate agli obiettivi (art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 del CCNL 21.05.2018) ed al "Regolamento per la disciplina delle economie di gestione, delle sponsorizzazioni e dell'erogazione di servizi non essenziali".

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sono presenti destinazioni da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 105.125,00
Somme regolate dal contratto	€ 225.540,41
Destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale	€ 330.665,41

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Il Fondo Posizioni Organizzative, come disposto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, è allocato alla voce di conto 321006, a carico del Bilancio dell'Ente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini della certificazione si dà dimostrazione del rispetto dei vincoli di carattere generale.

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 271.904,55, di cui € 50.000,00 allocate nel Fondo Posizioni Organizzative; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali pregresse e contrattate nell'anno di riferimento, retribuzione di posizione e di risultato Posizioni Organizzative, indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995) ammontano complessivamente a € 166.125,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione della metodologia di valutazione della performance individuale, allegata al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Giunta con delibera n. 39 del 16.04.2019, previo parere positivo dell'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, in coerenza con il d.lgs. 150/2009. L'ipotesi di contratto integrativo disciplina inoltre l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018, fissando la misura della stessa nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e nel 25% del totale dei dipendenti i possibili destinatari della maggiorazione a fronte di valori di performance individuale pari o superiori a 85/100 o punteggio equivalente.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il principio di selettività delle progressioni orizzontali è attestato dai criteri generali contenuti nell'art. 6 del presente Contratto integrativo triennale che richiama la disciplina normativa e contrattuale. In applicazione dei citati criteri, l'accordo di parte economica per l'anno 2019 ha individuato nel 42% la quota di personale, in possesso dei requisiti previsti dal CCNL (permanenza di almeno due anni nella posizione economica immediatamente inferiore) e

dalla Metodologia di Valutazione (punteggio minimo per le categorie B e C pari a 16/20 e, per la categoria D, pari a 18/20), a cui potrà essere attribuita la progressione economica orizzontale.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione provvisoria del Fondo 2019 e confronto con i corrispondenti Fondi certificati anni 2018 e 2016

Lo schema seguente è stato elaborato mantenendo, per l'anno 2016, le descrizioni degli istituti come individuate dai CCNL vigenti all'epoca della costituzione e destinazione dei relativi Fondi. Per gli anni 2018 e 2019 le descrizioni adottate sono conformi agli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018. Si precisa che gli importi appostati nella parte variabile del Fondo provvisorio 2019 potranno subire modifiche in relazione all'accertamento definitivo delle risorse collegate agli obiettivi (art. 67, c. 3, lett. i), c. 5, lett. b) e c. 10 del CCNL 21.05.2018) ed al "Regolamento per la disciplina delle economie di gestione, delle sponsorizzazioni e dell'erogazione di servizi non essenziali" nonché a seguito della rilevazione a consuntivo delle riduzioni art. 71 D.L. 112/2008.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2016	Differenza 2019 su 2018	Differenza 2019 su 2016
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>					
<i>Risorse storiche</i>					
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	177.394,97	177.394,97	177.394,97	0	0
<i>Incrementi contrattuali</i>					
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	7.658,23	7.658,23	7.658,23	0	0
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	6.176,00	6.176,00	6.176,00	0	0
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	6.417,98	6.417,98	6.417,98	0	0
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	8.401,82	8.401,82	8.401,82	0	0
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>					
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	48.233,21	48.233,21	43.876,91	0,00	4.356,30
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	12.667,46	12.667,46	12.667,46	0	0
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	0	0	0	0	0
Decurtazione cristallizzata stabili	3.562,60	3.562,60	3.562,60	0	0
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>					
Totale	263.387,07	263.387,07	259.030,77	0	4.356,30
<i>Decurtazioni del Fondo</i>					
Riduzioni art. 71 D.L. 112/2008	0	510,66	612,42	-510,66	-612,42
Altre riduzioni	1.254,36	743,7	0	510,66	1.254,36



Riduzioni art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017	0	0	0	0	0
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>					
Totale	1.254,36	1.254,36	612,42	0	641,94
Totale fondo (CCNL 21.05.2018, art. 67, c. 1 – unico importo consolidato)	262.132,71	262.132,71	258.418,35	0	3.714,36
<i>Incrementi con carattere di certezza e stabilità non sottoposti al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs 75/2017</i>					
Rideterminazione delle progressioni orizzontali art. 67, c. 2, lett. b) CCNL 21.05.2018	4.005,43	3.367,20	0	638,23	4.005,43
Importo pari ad € 83,20 su base annua per ciascuna unità di personale in servizio al 31.12.2015 (n. 48 esclusa la Dirigenza)	3.993,60	0,00	0	3.993,60	3.993,60
<i>Incrementi con carattere di certezza e stabilità sottoposti al limite di cui all'art. 23, c. 2, D.lgs 75/2017</i>					
Assegni anzianità e ad personam personale cessato anno 2017-art. 67, c. 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	1.772,81	923,13	0	849,68	1.772,81
Riduzioni art. 71 D.L. 112/2008	0	388,90	0	- 388,90	-
Totale risorse stabili compreso Fondo P.O.	271.904,55	266.034,14	258.418,35	5.870,41	13.486,20
<i>Risorse variabili</i>					
<i>Poste variabili sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	12.711,74	17.310,37	19.761,79	-4.598,63	-7.050,05
art. 43 L 449/1997	33.958,32	14.151,67	38.622,33	19.806,65	-4.664,01
Art. 67, c. 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	0	153,86	0	-153,86	0
Art. 67, c. 3, lett. h) e c. 4 CCNL 21.05.2018 (ex Art. 5, comma 2)	0,00	13.433,47	13.433,47	- 13.433,47	-13.433,47
Art. 67, c. 3, lett. i), c. 5 lett. b) e c. 10 CCNL 21.05.2018 (ex Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni)	12.956,49	12.245,28	18.421,49	711,21	-5.465,00
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 21.05.2018 (ex Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT)	0	0	0	0	0
<i>Poste variabili non sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Art. 67, c. 3, lett. e) CCNL 21.05.2018 (ex Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario)	9.829,98	4.561,48	5.768,06	5.268,50	4.061,92

Art. 68, c.1, CCNL 21.05.2018 (Somme non utilizzate l'anno precedente)	39.304,33	33.447,02	42.278,36	5.857,31	-2.974,03
<i>Totale risorse variabili</i>					
Totale	108.760,86	95.303,15	138.285,50	13.457,71	-29.524,64
Totale complessivo Fondo (compreso F.P.O.)	380.665,41	361.337,29	396.703,85	19.328,12	-16.038,44
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>					
Risorse fisse (al netto decurtazioni)	271.904,55	266.034,14	258.418,35	5.870,41	13.486,20
Risorse variabili	108.760,86	95.303,15	138.285,50	13.457,71	-29.524,64
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>					
Totale	380.665,41	361.337,29	396.703,85	19.328,12	-16.038,44

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo e confronto con il corrispondente Fondo certificato

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2016	Differenza 2019 su 2018	Differenza 2019 su 2016
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>					
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>					
Indennità di comparto	17.850,00	20.400,00	25.000,00	- 2.550,00	- 7.150,00
P.e.o. in godimento	86.500,00	100.000,00	119.000,00	- 13.500,00	-32.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0,00	0,00	20.000,00	0,00	-20.000,00
Ex Art. 37, comma 4, CCNL 06.07.1995 – indennità ex VIII q.f	775,00	1.550,00	2.325,00	- 775,00	- 1.550,00
Ex Art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996 – indennità ex III e IV q.f.	0,00	193,00	195,00	- 193,00	- 195,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 (accordo 2016)	0,00	0,00	42.278,36	0,00	-42.278,36
Altre destinazioni vincolate/storiche/già previste	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	105.125,00	122.143,00	208.798,36	- 17.018,00	- 103.673,36
<i>Ulteriori destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (Fondo Posizioni Organizzative)</i>					
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	50.000,00	50.000,00	60.050,00	0,00	- 10.050,00
<i>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa (compreso Fondo Posizioni Organizzative)</i>					
Totale	155.125,00	172.143,00	268.848,36	- 17.018,00	- 103.723,36
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>					
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o.	11.000,00	0,00	3.000,00	11.000,00	8.000,00
Indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità	53.635,10	37.025,27	0,00	16.609,83	53.635,10
Indennità maneggio valori	0,00	0,00	500,00	0,00	- 500,00
Indennità di disagio	0,00	0,00	1.500,00	0,00	- 1.500,00

Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Performance organizzativa ed individuale	160.905,31	148.101,08	87.786,24	12.804,23	73.119,07
Altri istituti regolati dall'accordo annuale	0,00	0,00	29.460,77	0,00	-29.460,77
Totale	225.540,41	185.126,35	122.247,01	40.414,06	103.293,40
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>					
Altro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>					
Non regolate dal decentrato	155.125,00	172.143,00	268.848,36	- 17.018,00	- 113.723,36
Regolate dal decentrato	225.540,41	185.126,35	122.247,01	40.414,06	103.293,40
Totale	380.665,41	357.269,35	391.095,37	23.396,06	- 10.429,96

Dal raffronto delle tre annualità si può rilevare la costante e progressiva diminuzione delle risorse non destinate in sede di contrattazione integrativa poiché sugli istituti aventi carattere di continuità e stabilità incide in modo particolare la riduzione del personale in servizio. La contrazione delle destinazioni stabili ha, di converso, un incremento negli istituti che le disposizioni normative e contrattuali demandano alla contrattazione integrativa.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate alla voce di conto n. 321012 (Indennità varie al personale), il Fondo Posizioni Organizzative fa capo al conto 321006 mentre le somme non utilizzate nell'anno precedente fanno capo al conto 244003 (Debiti verso dipendenti) - approvazione n. 1323/2018 e al conto 244001 (Debiti v/Dipendenti-retribuzione accessoria) - approvazione n. 1328/2018 quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa, ad oggi, risulta rispettato in quanto il Fondo provvisorio anno 2019, compreso il Fondo Posizioni Organizzative ed al netto delle risorse escluse dal vincolo di cui all'art. 23 del D.lgs. 75/2017, è inferiore al Fondo dell'anno 2016 come evidenziato dal seguente prospetto:

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2016	Differenza 2019 su 2018	Differenza 2019 su 2016
<i>Verifica rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
Totale complessivo risorse escluse dal vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	57.133,34	41.375,70	48.046,42	15.757,64	9.086,92
Totale complessivo risorse soggette al vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)	323.532,07	319.961,59	348.657,43	3.570,48	-25.125,36



Totale	380.665,41	361.337,29	396.703,85	19.328,12	-16.038,44
--------	------------	------------	------------	-----------	------------

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo provvisorio è imputato come segue:

- Fondo Risorse Decentrate - voce di conto n. 321012 (Indennità varie al personale) del bilancio anno 2019 per l'importo di € 291.361,08
- Fondo Posizioni Organizzative – voce di conto n. 321006 (Retribuzione accessoria – P.O.) per € 50.000,00
- somme non utilizzate nell'anno precedente – voce di conto 244003 (Debiti verso dipendenti) per € 39.304,33 e voce di conto n. 244001 (Debiti v/dipendenti retribuzione accessoria) per € 9.829,98.
- oneri riflessi e IRAP sono imputate rispettivamente alla voce di conto n. 322000 (Oneri previdenziali) del bilancio e alla voce di conto n. 327020 (IRAP).

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dr. Alessandro Saguatti

**CAMERA DI COMMERCIO E INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
di PIACENZA**

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SULL'IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE 2019-
2021

VERBALE N. 42

L'anno 2019, il giorno 29 del mese di novembre alle ore 10.45 si sono riuniti presso la sede della CCIAA di Piacenza i componenti effettivi del collegio Luigi Anceschi e Valentina Visconti (assente giustificata il presidente del collegio dei revisori dei conti Lorenza Cardinali), per la redazione e la sottoscrizione del presente verbale, la cui documentazione risulta già esaminata individualmente, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies e art. 40-bis, comma 1, D. lgs. 165/2001 all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 parte normativa, del personale non dirigente della Camera di Commercio di Piacenza.

Il collegio:

- vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica 2019-2021 del personale non dirigente della CCIAA di PC, protocollata in data 16 ottobre 2019 al n. 0022652/U, sottoscritta dalla Delegazione di Parte Pubblica, dalle R.S.U. e dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali per la parte sindacale in data 14 ottobre 2019;
- vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria, redatte entrambe secondo le indicazioni contenute nella circolare MEF-RGS n. 25 del 19 luglio 2012, trasmesse in data 16 ottobre 2019 dal Segretario Generale a corredo del predetto CCDI;
- esaminata la documentazione sopra citata che si intende qui espressamente richiamata;
- visto l'art. 8, comma 6 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 in merito al controllo affidato al collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- visto l'art. 40, comma 3-quinquies del D. lgs 165/2001 che recita "*le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione*";
- visto l'art. 40, comma 3-sexies del D. lgs 165/2001 che attribuisce al collegio dei revisori dei conti la funzione di certificare la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria citate;
- verificata la corretta applicazione delle norme di legge, del CCNL comparto Funzioni Locali con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori, nonché il riferimento a criteri di selettività e di merito ai quali deve essere improntata l'erogazione dei compensi che si andranno a determinare sulla base del fondo risorse decentrate;

CERTIFICA

la rispondenza dell'ipotesi di Contratto collettivo Decentrato Integrativo di parte giuridica 2019-2021 ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, dal corrispondente CCNL di comparto ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis del D. lgs. 165/2001 e s.m.i..

La seduta viene chiusa alle ore 11.00.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL COLLEGIO REVISORI DEI CONTI

f.to Dr. Anceschi Luigi

f.to Dr.ssa Visconti Valentina

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

DI PIACENZA

VERBALE N. 43

L'anno 2019, il giorno 29 del mese di novembre alle ore 10.45 si sono riuniti presso la sede della CCIAA di Piacenza i componenti effettivi del collegio Luigi Anceschi e Valentina Visconti (assente giustificata il presidente del collegio dei revisori dei conti Lorenza Cardinali).

Il collegio, così composto, procede alla sottoscrizione del presente verbale a seguito dell'esame, effettuato anche individualmente da ciascun componente, dell'ipotesi di contratto integrativo rivolto al personale non dirigente per l'anno 2019, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

L'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2019 è stata trasmessa al Collegio dei revisori con nota n. 0022652/U del 16.10.2019, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge.

Tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 14.10.2019, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001.

Il Collegio è stato assistito, nell'esame della documentazione ricevuta, dalla signora Mara Biselli, appositamente invitata dall'organo di controllo, per fornire a quest'ultimo tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

Il Collegio ha effettuato l'esame del precitato accordo e della relativa documentazione, il quale prevede un ammontare, ad oggi ancora provvisorio, di somme a disposizione pari ad Euro 330.665,41 (al netto di € 50.000,00 destinato al Fondo Posizioni Organizzative Personale non dirigente) distribuiti per le seguenti finalizzazioni:

<i>Destinazioni stabili non regolate dal contratto</i>	
Indennità di comparto	€ 17.850,00
Progressioni economiche orizzontali in godimento	€ 86.500,00
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018 – indennità ex VIII q.f	€ 775,00
Totale	€ 105.125,00

Destinazioni regolate dal contratto

La destinazione delle risorse variabili disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

- a. premi correlati alla performance organizzativa e individuale almeno 75%
di cui premi correlati alla performance individuale almeno 70%
- b. indennità condizioni di lavoro e compensi per specifiche responsabilità massimo fino al 25%.

La percentuale di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali viene individuata nel 42% del personale avente i requisiti previsti dalle norme e dalla corrente Metodologia di Misurazione e Valutazione.

La quota residua di risorse stabili, qualora non destinate a retribuire trattamenti economici aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, potrà integrare le risorse variabili.

Ciò premesso, il Collegio ha verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- l'importo del fondo contrattuale per l'anno 2019, compreso il Fondo Posizioni Organizzative, sebbene provvisorio, è stato costituito in conformità alla normativa vigente, tenendo conto anche del disposto di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, e risulta inferiore al corrispondente fondo 2016, infatti, come si evince dalla relazione illustrativa (pag. 18) il limite di spesa, ad oggi, risulta rispettato, in quanto il Fondo provvisorio anno 2019, compreso il Fondo Posizioni Organizzative ed al netto delle risorse escluse dal vincolo di cui all'art. 23 del D.lgs. 75/2017, è inferiore al Fondo dell'anno 2016 come evidenziato dal seguente prospetto:

Descrizione	Anno 2019	Anno 2018	Anno 2016	Differenza 2019 su 2018	Differenz a 2019 su 2016
<i>Verifica rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017</i>					
<i>Totale complessivo risorse escluse dal vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)</i>	57.133,34	41.375,70	48.046,42	15.757,64	9.086,92
<i>Totale complessivo risorse soggette al vincolo (compreso Fondo Posizioni Organizzative)</i>	323.532,07	319.961,59	348.657,43	3.570,48	-25.125,36
<i>Totale</i>	380.665,41	361.337,29	396.703,85	19.328,12	-16.038,44

- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio, infatti il totale del fondo, quantificato in via provvisoria dal Consiglio camerale in sede di approvazione del Bilancio preventivo con delibera n. 10 del 21.12.2018 ed aggiornato con successivo provvedimento assunto dalla Giunta camerale in data 08.10.2019, è imputato come segue:

- Fondo Risorse Decentrate - voce di conto n. 321012 (Indennità varie al personale) del bilancio anno 2019 per l'importo di € 291.361,08;
- Fondo Posizioni Organizzative – voce di conto n. 321006 (Retribuzione accessoria – P.O.) per € 50.000,00;
- somme non utilizzate nell'anno precedente – voce di conto 244003 (Debiti verso dipendenti) per € 39.304,33 e voce di conto n. 244001 (Debiti v/dipendenti retribuzione accessoria) per € 9.829,98;
- oneri riflessi e IRAP sono imputati rispettivamente alla voce di conto n. 322000 (Oneri previdenziali) del bilancio e alla voce di conto n. 327020 (IRAP).

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Tutto ciò premesso, il collegio sindacale

esprime parere favorevole

in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo integrativo per l'anno 2019.

A seguito della rilettura e sottoscrizione del presente verbale, successivamente inserito nell'apposito registro, la riunione termina alle ore 11.00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei conti

f.to Dott. Luigi Anceschi (Componente)

f.to Dott.ssa Valentina Visconti (Componente)