



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELLA CCIAA DI CROTONE
Triennio 2019-2021**

Oggi, 27/05/2020, presso la sede della Camera di Commercio di Crotone si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica:

dr.ssa Paola Sabella, Presidente della Delegazione trattante
dr. Gianluigi Quaranta, Segretario verbalizzante

per la parte sindacale:

Rappresentante territoriale CISL	Cataldo Ferro
Rappresentante territoriale CGIL	Salvatore Scicchitano
R.S.U. CCIAA	Annunziata Manfredi
R.S.U. CCIAA	Rosaria Pia Vazzano
R.S.U. CCIAA	Sylvie Marie Orlando

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente della Camera di Commercio di Crotone per il triennio 2019-2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del Comparto "Funzioni Locali".


CAMERA DI COMMERCIO DI CROTONE

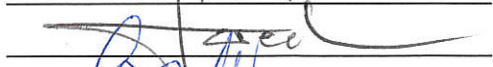


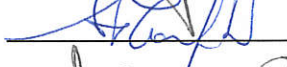
Segretario verbalizzante

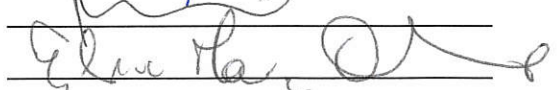



per la Parte Sindacale













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

INDICE

Premessa

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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



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

- Articolo 10** Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
- Articolo 11** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
- Articolo 12** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000
- Articolo 13** Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 14** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 15** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- Articolo 16** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 17** Disposizione finale - Distribuzione annuale delle risorse decentrate di cui all'art. 68



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

Premessa

La presente intesa, riguardante le materie che il CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 (di seguito CCNL) demanda alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di Commercio Crotone, accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

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

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

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

Nel frattempo la Camera di Commercio di Crotone, così come tutte le Camere di Commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale culminato con il Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16/02/2018 di riduzione degli Enti Camerali e che per la Camera di Commercio di Crotone prevede l'accorpamento con le analoghe Amministrazioni relative alle circoscrizioni di Catanzaro e Vibo Valentia. Tuttavia, a seguito dei ricorsi per via amministrativa presentati da alcune Camere di commercio avverso il Decreto di riorganizzazione del “sistema camere di commercio”, la questione è attualmente all'esame della Corte Costituzionale, con evidenti ripercussioni sugli esiti e sui tempi di conclusione delle procedure.

Su tale processo di riorganizzazione, teso a ridurre i costi di funzionamento e del personale, si innesta anche il taglio delle entrate del diritto annuale che impongono di ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

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



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

Nel frattempo questa Camera di Commercio, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare in questi mesi una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

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



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di Commercio Crotone e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) compatibilmente con le diverse tipologie di istituti previsti.

Articolo 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019 - 31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.



TITOLO II

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

Articolo 3

Criteria 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, annualmente calcolate nel rispetto del CCNL e delle norme vigenti, 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, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, anche in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;
 - e. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
 - f. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
4. Le risorse finanziarie destinate ai premi correlati alla "Performance organizzativa" e alla "Performance individuale" sono determinate nella misura indicata nel Sistema di Misurazione e Valutazione.
5. Le parti si incontrano annualmente per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili, nel rispetto dell'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018 con particolare riferimento al comma 3, specificando che viene destinata alla performance individuale una quota superiore al 30% delle risorse disponibili.



Articolo 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. Richiamata la correttezza del percorso di relazioni sindacali, in sede di confronto dovrà essere affrontato il tema dei “criteri generali dei sistemi di valutazione della performance” (art. 5, comma 3, lett. b, del CCNL).
2. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio Crotone sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
3. 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.
4. L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 3 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.
5. 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.
6. 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.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
 - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.



8. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato e quello neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 6 (sei) mesi.
9. Per quanto non indicato nel presente articolo si fa rinvio al sistema di misurazione e valutazione tempo per tempo vigente.

Articolo 5

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. 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.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione all'interno di ciascuna categoria per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

3. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita sulla base della procedura di cui al successivo comma 4.
4. La procedura per il riconoscimento delle eventuali progressioni orizzontali è la seguente:
 - Requisiti di partecipazione:
 - a) Aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, una anzianità di almeno 24 mesi nell'attuale posizione economica di appartenenza;
 - b) Aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione di almeno 70/100;
 - c) Non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nei due anni che precedono la data di adozione dell'atto di attribuzione della progressione.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo sulla base della media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza dell'istituto. I criteri per le progressioni sono contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Ente, cui si fa espresso rinvio.



La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite massimo delle risorse stabili destinate alle progressioni nell'anno di riferimento, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.



TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 6

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

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

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis è destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nei valori di seguito stabiliti.
2. Le parti, nell'ambito delle fattispecie sopra indicate, individuano le seguenti prestazioni particolarmente disagiate:
 - trasporto di valori o documenti fuori sede – indennità di € 1,50 al giorno;
 - servizio autista – indennità di € 10,00 per ogni effettiva giornata in cui è stata svolta tale funzione fuori dal Comune di Crotone;
 - verifica attivazione dell'impianto di allarme anti-intrusione della sede camerale – indennità complessiva annua di € 511,00 pari ad € 1,40 al giorno;

Le indennità sopra indicate sono tra loro cumulabili salvo il limite massimo giornaliero di cui al successivo comma 3.

Per i dipendenti che effettuino le prestazioni implicanti maneggio di valori, l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è così determinata:

Importo mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera prevista
fino a € 10.000,00	€ 0,55
compreso tra € 10.000,01 e € 20.000,00	€ 1,00
superiore a € 20.000,00	€ 1,55

L'indennità è liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente abbia effettivamente prestato il servizio.

3. Le varie tipologie di indennità sono cumulabili ma, in ogni caso, non possono superare il limite di € 10,00 per ciascun giorno lavorativo.



Articolo 7

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies

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

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B e C, e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'indennità per specifiche responsabilità viene determinata secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità;
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c) i compiti esercitati e le responsabilità affidate, ai fini dell'applicazione dell'istituto, devono risultare formalmente assegnati;
 - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente è effettuata dal Segretario Generale, sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.
3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale di categoria D può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
 - a) responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b) responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino specifiche competenze e/o un grado di adeguata specializzazione;
 - c) responsabilità di attività / funzioni non proceduralizzate di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o documenti strategici a rilevanza esterna.
4. Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
 - a) compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;
 - b) attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna, e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.
5. La graduazione dell'indennità è effettuata tenendo conto, nel caso di personale appartenente alla categoria B e C, del peso dei compiti esercitati e del grado di responsabilità connesso; nel caso di personale appartenente alla categoria D, del peso della responsabilità affidata, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, della complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di riferimento.



6. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alla percentuale di orario lavorativo. A ogni dipendente può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità solo nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse derivanti da incarichi diversi formalmente attribuiti, nel qual caso è consentito il cumulo delle indennità fino al valore economico massimo di € 3.000.

Articolo 8

Criteria 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. Le parti convengono che le risorse in oggetto danno diritto alla corresponsione dei seguenti incentivi e compensi:
 - a) incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016;
 - b) incentivi per attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
 - c) Compensi ISTAT.
2. Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate ciascun anno nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano in modo neutro nel fondo risorse decentrate, nel senso che debbono essere necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette e che eventuali risparmi costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.
3. La regolamentazione degli aspetti di dettaglio delle attività richiamate al comma 1 è dettagliatamente indicata nelle delibere di Giunta camerale n. 113/2003 e n. 86/2011.

Articolo 9

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

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo le fattispecie indicate al precedente art. 8 comma 1.
2. Gli importi di cui trattasi si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ove istituite e sono ripartite con i medesimi criteri indicati al precedente art. 8.



TITOLO IV

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

Articolo 10

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

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

1. La Camera di Commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di Commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di Commercio è 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 11

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

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente del CCNL di cui al comma 1 può essere elevato fino al 35% in presenza di gravi e documentate esigenze familiari da valutare a cura del Segretario Generale compatibilmente con le esigenze di servizio. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 12

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

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

1. Le parti stabiliscono che ciascun dipendente può accantonare fino ad un massimo di 15 ore annue per le finalità di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000.
2. Nel rispetto delle necessità funzionali ed organizzative dell'Ente, i criteri e le modalità di utilizzo della Banca delle Ore sono definiti dall'apposito Regolamento approvato con D.D. n. 88 dell'11.03.2013.

Articolo 13

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

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

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
 - 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. Le parti confermano, per quanto indicato nei commi precedenti, l'attuale regolamentazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, per come disciplinata dai vigenti ordini di servizio, con particolare riferimento all'ods n. 10 del 30.05.2013 di adozione del nuovo sistema informatico di rilevazione presenze.
 4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 14

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 limite massimo di lavoro straordinario per il triennio 2019-2021, ai sensi dell'art. 38 co. 3 del CCNL sottoscritto il 14.09.2000, potrà essere elevato annualmente a n. 250 ore individuali per un dipendente, in virtù dell'attività di diretta assistenza degli organi istituzionali.
2. Il Segretario Generale, con proprio provvedimento, individuerà la persona interessata e disporrà la liquidazione delle ore di straordinario, effettuate in eccedenza rispetto alle 180 ore fissate dall'art. 14 comma 4 del CCNL sottoscritto il 01.04.1999 e fino al limite massimo stabilito nel precedente comma 1, da corrispondere al personale individuato nel provvedimento stesso.
3. In nessun caso, per effetto dell'elevazione di cui al precedente comma 1, le risorse destinate dalla Camera di Commercio di Crotone per la remunerazione del lavoro straordinario potrà superare il limite previsto dall'art. 14 del CCNL sottoscritto il 01.04.1999.



TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Articolo 15

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

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

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Articolo 16

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

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

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, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance 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 relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.
9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo Ente, anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.



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.

Articolo 17

Disposizione finale - Distribuzione annuale delle risorse decentrate di cui all'art. 68

- Anno 2019:

Per la distribuzione della parte residua del fondo personale risorse decentrate anno 2019 le parti, ai sensi degli artt. 6 e 4 del presente contratto, determinano la liquidazione delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL e dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa, nel rispetto dell'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018 con particolare riferimento al comma 3, specificando che viene destinata alla performance individuale una quota superiore al 30% delle risorse disponibili.

- Anno 2020:

Per la distribuzione delle risorse decentrate del fondo personale anno 2020 le parti determinano la seguente ripartizione:

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| - indennità di comparto (quota fondo) | circa 7% |
| - performance organizzativa | circa 20%; |
| - performance individuale | circa 43% |
| - indennità condizioni di lavoro | circa 3% |
| - indennità specifiche responsabilità | circa 6% |
| - progressioni economiche | circa 21% |

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto integrativo si fa riferimento alle norme stabilite dal CCNL vigente.