



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. Funzioni locali del 21.05.2018
Annualità 2019

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 09/07/2019 in sede di delegazione trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione di Giunta camerale n. 122 del 30/07/2019 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti d.d. 23/07/2019 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 13/08/2019 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato.

Delegazione di parte datoriale:

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale
Componente: Fattorel dott.ssa Emanuela – Dirigente

Delegazione di parte sindacale:

Laura Boaro	R.S.U. PN
Roberto Gardonio	R.S.U. PN
Luca Nascimben	R.S.U. PN
Maura Caisutti	R.S.U. UD
Gabriela Huber	R.S.U. UD
Mario Passon	R.S.U. UD
C.I.S.L. - F.P.	
C.G.I.L. - F.P.	
U.I.L. - FP	
C.S.A.	

La Delegazione di parte datoriale

Maria Lucia Pilutti
Emanuela Fattorel

La Delegazione di parte sindacale

CISL FP Maria Lucia (3)
RSU Maria Lucia
RSU Emanuela
FP CGIL Roberto B.
FP CGIL Emanuela
RSU Laura Boaro
RSU Roberto B.

PREMESSA

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e discusse nelle riunioni del 02/04/2019, 17/04/2019, 23/05/2019, 06/06/2019, nonché nelle relazioni intercorse via mail, comprese nel seguente articolato, che forma parte integrante del presente accordo.

L'accordo, proposto dall'Amministrazione e dalla stessa predisposto tenendo conto delle direttive della Giunta camerale, intende salvaguardare la regolare ripartizione delle risorse decentrate di competenza del 2019 della nuova CCIAA nata dall'accorpamento – avvenuto lo scorso 08.10.2018 – delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e di Udine.

Poiché il processo di armonizzazione delle due strutture si presenta complesso – come è anche evidente dalla decisione di prevedere una linea strategica dedicata e degli specifici obiettivi strategici definiti con il Piano della Performance 2019-2021 – il presente accordo prevede la ripartizione delle risorse separatamente per le due sedi sulla base delle regole ed utilizzando gli istituti già in essere negli Enti di derivazione (CCDI del 02.08.2018 per la CCIAA di Pordenone e CCDI del 26.07.2018 per la CCIAA di Udine).

La soluzione individuata con il presente accordo – che conferma gli istituti contrattuali pre-accorpamento, già comunque allineati alle corrispondenti discipline introdotte dal CCNL del 21.05.2018 – salvaguarda l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi rispetto al passato (non solo per evoluzione normativa, ma anche per le politiche di gestione della nuova CCIAA), che possono richiedere il perfezionamento di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicativi, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato al fine di addivenire ad una loro più efficace disciplina negoziale.

Il quadro di riferimento dal punto di vista normativo nel quale si inserisce il presente accordo è caratterizzato dalla seguente normativa:

- CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, per il triennio 2016-2018;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009 per gli aspetti compatibili;
- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;
- D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21 ;
- D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236
- D.Lgs. n. 75/17, in particolare l'art. 23;

e dai seguenti Regolamenti/Atti generali approvati dalle Camere accorpate, che la CCIAA di Pordenone-Udine ha deciso di confermare anche nel nuovo contesto istituzionale, al fine di assicurare la continuità dei servizi ed in attesa di definire l'assetto istituzionale/organizzativo definitivo:

- Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi della CCIAA di Pordenone revisionato in data 24.10.2017 con deliberazione di Consiglio n. 24;
- Regolamento del Personale della CCIAA di Udine approvato in data 07/06/2016 con deliberazione di Giunta n. 52;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance della CCIAA di Pordenone adottato con determinazione del Segretario Generale n. 230 del 31.05.2011 (ultima revisione del 02.10.2018);
- Sistema di misurazione e valutazione della performance della CCIAA di Udine adottato con delibera di Giunta n. 65 del 23.04.2012 (ultima revisione del 16.12.2013).

CISLFP MP LP R
a. H
WZ GPH J

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

INDICE:

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.	Pag. 4
Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato	Pag. 4
Art. 3 - Quantificazione delle risorse	Pag. 4
Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	Pag. 5
Art. 5 – Criteri per l'attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale (incentivante) e della retribuzione di risultato	Pag. 6
Art. 6 – Differenziazione del premio individuale	Pag. 7
Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali	Pag. 8
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro – attività disagiate (art. 70 bis)	Pag. 10
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro - rischio (art. 70 bis)	Pag. 10
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis)	Pag. 10
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1)	Pag. 11
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)	Pag. 13
Art. 13 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di Reperibilità (art. 24)	Pag. 13
Art. 14 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.	Pag. 14
Art. 15 - Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro	Pag. 14
Art. 16 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.	Pag. 14
Art. 17 – 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.	Pag. 15
Art. 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000.	Pag. 15
Art. 19 -Servizi pubblici essenziali.	Pag. 15
Art. 20 - Norma finale	Pag. 17

CISLFP UNP
3A. LP
A
Luth
S

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

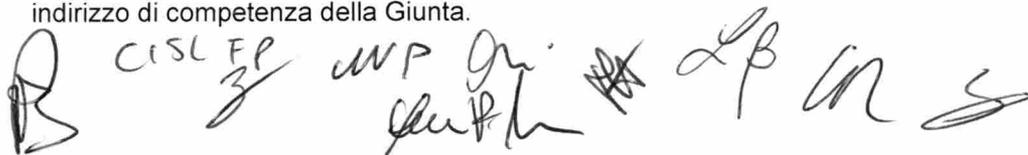
1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o in telelavoro, nonché al personale a tempo determinato ed a quello in somministrazione a tempo determinato (seppur con risorse di bilancio per il personale somministrato).
2. Le parti, considerata la straordinarietà dell'anno 2019 caratterizzato dal processo di accorpamento in atto e quindi dalla riorganizzazione della struttura, dall'armonizzazione di Regolamenti ed Atti generali (tra cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance), danno atto che il presente CCDI:
 - a) si applica alla sola annualità in corso (2019), tenuto conto della necessità di procedere alla stipulazione di un nuovo CCDI in capo alla CCIAA di Pordenone-Udine a valere per gli anni 2020 e successivi;
 - b) mantiene per taluni istituti giuridici/economici regole e criteri differenziati per il personale delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e Udine, in quanto legati ai preesistenti Sistemi di misurazione e valutazione della performance, che sono stati confermati nel nuovo contesto istituzionale in attesa della programmata armonizzazione;
3. Il presente contratto conserva comunque la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato.

1. Le materie oggetto del presente accordo, di competenza della contrattazione decentrata integrativa in conformità alle disposizioni vigenti, sono le seguenti:
 - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - individuazione misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies;
 - elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
 - 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;
 - elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000;
 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

Art. 3 - Quantificazione delle risorse.

1. Il Fondo risorse decentrate disciplinato dal nuovo art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 è determinato annualmente dalla Camera di Commercio con i criteri ivi previsti. La costituzione del Fondo viene effettuata annualmente con determinazione del Segretario Generale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle eventuali "risorse variabili", fermo restando le linee di indirizzo di competenza della Giunta.

 CISL FP UNP Gr. ~~SA~~ LB IN S

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

2. Si prende atto della vigente normativa e delle interpretazioni giurisprudenziali che disciplinano la costituzione del fondo in base ai CCNL previgenti, a cui il nuovo CCNL fa rinvio, nonché le vigenti limitazioni allo stesso imposte per il contenimento della spesa pubblica:
 - il consolidamento in un unico importo delle risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 – come quantificate dagli Enti accorpate - al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, come previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018;
 - quanto previsto dal comma 7 del citato articolo n. 67, in base al quale la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve avvenire complessivamente nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e pertanto non può superare l'importo determinato per l'anno 2016 dalle CCIAA accorpate, senza necessità di decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, stante l'abrogazione dell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.
3. Relativamente alla verifica dell'eventuale integrazione della componente variabile del Fondo risorse decentrate prevista dal comma 4 art. 67 CCNL del 21.05.2018 (importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997, esclusa la quota della dirigenza), le parti prendono atto della misura attribuita dall'Ente, quali risorse da destinare alla componente variabile del Fondo del 2019, condizionate all'esistenza di relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente; tali risorse sono destinate al finanziamento della componente variabile per il conseguimento degli obiettivi dell'ente definiti nel Piano della Performance 2019-2021, tenuto conto del contesto normativo ed organizzativo in cui si trova l'Ente medesimo.

Art. 4 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Il Fondo risorse decentrate dell'annualità 2019 – al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale già beneficiario delle stesse e l'indennità di comparto - è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) Premi correlati alla performance individuale (incentivante) – i compensi correlati alla valutazione della performance individuale (che comprendono la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa ed il compenso incentivante del personale non dirigenziale), come disciplinata dal vigente D.Lgs. n. 150/09, sono corrisposti in base ai seguenti criteri, disciplinati nei Sistemi di misurazione e valutazione della performance delle CCIAA accorpate: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati;
 - b) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento del personale destinatario, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità. Le risorse decentrate finanziano pertanto: indennità per specifiche responsabilità (di cui all'art. 70 quinquies); indennità condizioni di lavoro (di cui all'art. 70 bis) che remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e/o impicanti maneggio di valori;
 - c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – si definiscono i criteri per assicurare l'applicazione dell'istituto in linea con l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09, per le posizioni attribuibili nel corso del 2019 nel rispetto di: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Le parti prendono atto che - stante l'assetto organizzativo transitorio approvato dall'Ente, che ha confermato la configurazione delle Camere di provenienza, in attesa di definire la nuova struttura organizzativa e conseguentemente ruoli, responsabilità, incarichi ecc. nell'ambito del nuovo Ente – la ripartizione delle risorse tra le due sedi dell'Ente – esclusivamente per l'anno 2019 - non può prescindere dalle destinazioni operate dalle Camere accorpate e dai relativi istituti attivati, derivanti dalle peculiarità dei contesti organizzativi di provenienza.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CISLFP', 'MSP', and several illegible signatures.

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

3. Allo stesso modo, troveranno conferma le regole ed i criteri che le CCIAA accorpate hanno definito con i propri C.C.D.I. sottoscritti per l'anno 2018, prima dell'accorpamento, salvo individuare, nel proseguo, gli istituti che è possibile armonizzare fin da subito.
4. Le parti prendono atto che, nell'attuale fase transitoria, limitatamente all'anno in corso, la ripartizione delle risorse stabili del fondo costituito dall'Ente avviene tra le due sedi proporzionalmente al numero di personale in servizio, tenuto conto degli utilizzi già consolidati. Le risorse variabili, nonché le risorse non utilizzate nell'anno precedente, attribuite dall'Ente verranno utilizzate secondo competenza da ciascuna sede.

Art. 5 – Criteri per attribuzione dei Premi correlati alla performance individuale (incentivante) e della retribuzione di risultato.

1. Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei trattamenti economici correlati, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance degli Enti accorpati - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività e retribuzione di risultato) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - e) la valutazione della performance individuale del personale non dirigente è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
 - f) la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa e del personale incaricato di PO/AP è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate (nonchè ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate);
 - g) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali, disciplinate nei Sistemi di misurazione e valutazione della performance delle CCIAA accorpate: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione degli obiettivi operativi di U.O. e individuali specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti.
2. Per l'anno 2019 la quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Premi correlati alla performance individuale (incentivante)", è distribuita differentemente tra le due sedi dell'ente, sulla base di quanto previsto nei rispettivi Sistemi di misurazione e valutazione della performance pre-accorpamento, come di seguito esplicitato:

performance individuale personale ex CCIAA di Pordenone:

i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale del personale prevedono:

AS
CISL FP
un. n.
Lp n.

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

- a) quota parte per la valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali/organizzativi (performance individuale) - peso 28%;
- b) quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati ad obiettivi individuali approvati dalla dirigenza (performance individuale) – peso 32%;
- c) quota parte per la valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi/attività della Unità/ufficio di appartenenza (contenuti nel Piano della Performance) tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi della Unità/Ufficio di appartenenza (performance organizzativa correlata alla performance individuale) – peso 40%;
- d) La quota parte degli obiettivi individuali (performance individuale di cui alla lett. a), fermo restando i criteri legati alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi disciplinata nel relativo Sistema di misurazione e valutazione della performance, è stabilita nei seguenti importi:
 - € 1.000,00 individuali per il personale di cat. D (esclusi gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità) e per il personale di cat. C con incarico di coordinamento;
 - € 700,00 individuali per il personale di cat. C
 - € 500,00 individuali per il personale di cat. A-B

performance individuale personale ex CCIAA di Udine:

i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale del personale, prevedono la moltiplicazione dei fattori che misurano:

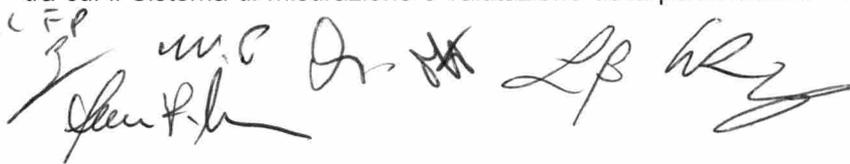
- a) la performance organizzativa, attraverso il grado di raggiungimento di obiettivi dell'unità organizzativa/ufficio inseriti nel Piano della Performance, diversamente pesati in funzione della loro importanza, in base a quanto stabilito dal Dirigente, al momento della loro assegnazione e tenendo conto, tramite un coefficiente di ponderazione organizzativa, del diverso ruolo svolto;
 - b) la performance individuale, attraverso la valutazione quali-quantitativo dell'apporto individuale al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e attraverso la valutazione della prestazione, dal punto di vista della competenza e dei comportamenti professionali ed organizzativi.
3. Per quanto concerne le posizioni organizzative, alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
 4. L'importo massimo attribuibile a tale titolo a ciascuna posizione organizzativa viene calcolata suddividendo tra le stesse la quota destinata complessivamente alla retribuzione di risultato in modo proporzionale al valore della retribuzione di posizione di ciascuna.
 5. La valutazione annuale dei risultati e delle prestazioni rese dai dipendenti incaricati di posizione organizzativa compete al Segretario Generale collegialmente ai dirigenti, sulla base della metodologia indicata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in corso di definizione, la quale è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva),
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri di valutazione rappresentano economie di bilancio dell'Ente.

Art. 6 – Differenziazione del premio individuale.

1. L'art. 69 del CCNL 21.05.2018 prevede che ad una quota limitata di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Considerata la situazione organizzativa della neo-costituita Camera di Commercio, impegnata nella fase di armonizzazione delle due strutture di derivazione, conseguibile attraverso omogenei atti di organizzazione – tra cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance – ed in attesa delle



CISCFP



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

linee guida da parte di Unioncamere nazionale, le parti concordano sul rinvio dell'applicazione dell'istituto in argomento al 2020.

Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

1. Nel limite delle risorse (di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21/05/2018) annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La disciplina di legge e contrattuale (art. 16 del C.C.N.L. 21/05/2018) dispone che tali progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, *"in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*, in linea con quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09.
3. Le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono riconosciute, per l'anno 2019, in modo funzionale al conseguimento di migliori risultati in termini di competenze e prestazioni in base:
 - alle risorse che nell'anno sono state specificatamente destinate a tale finalità dall'Ente, distintamente per sede operativa;
 - ad una quota pari al 45% del personale di ciascuna sede avente diritto a partecipare alla selezione, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base dei criteri stabiliti dalle medesime CCIAA prima dell'accorpamento;
 - alle competenze/conoscenze/esperienze professionali acquisite o sviluppate dal dipendente in rapporto alla categoria di inquadramento, ai comportamenti organizzativi esplicitati nell'attività lavorativa ed ai risultati individuali e d'ufficio rilevati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di competenza.

A tal fine ed in attesa di armonizzare il Sistema di misurazione e valutazione della performance, si stabilisce che gli ambiti di valutazione presi in considerazione sono i seguenti:

Per la ex CCIAA di Pordenone:

	Valutazione competenze	Risultati individuali conseguiti ultimo triennio	Risultati d'ufficio conseguiti ultimo triennio	Totale
Peso	70	15	15	100

- a) conseguimento, da parte dell'interessato, di un punteggio pari almeno a 7/10 della valutazione complessiva delle competenze attese/richieste dal ruolo/profilo per competenza definito nella procedura di valutazione delle competenze contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della ex CCIAA di Pordenone;
- b) rilevazione dei risultati conseguiti a livello individuale e d'ufficio quale media del triennio di riferimento: in proporzione per risultati conseguiti oltre il 70%; nessuna valutazione per risultati raggiunti in misura inferiore al 70%, così come rilevati nelle Relazioni sulla performance del triennio considerato, debitamente validate dall'OIV;
- c) definizione di una graduatoria per il personale della ex Camera di Pordenone; individuazione dei beneficiari in base all'ordine di graduatoria (punteggio più alto), indipendentemente dalla categoria/percorso di appartenenza dell'interessato;

CISL FP
L. P.
L. P.
L. P.
L. P.
L. P.
L. P.
L. P.

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

Per la ex CCIAA di Udine:

	Valutazione esperienza e competenza	Valutazione performance individuale ultimo triennio	Totale
Peso	40	60	100

- a) Valutazione della performance individuale: a tal fine, viene presa in considerazione la media dei risultati conseguiti da ciascun dipendente, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance della ex C.C.I.A.A. di Udine, così come rilevati dalle risultanze della Relazione sulla performance dell'anno di riferimento opportunamente validata dall'O.IV, conseguiti nel triennio precedente l'anno di attivazione della progressione. Al fine di rendere omogenee le risultanze delle suddette valutazioni tra personale dipendente e posizioni organizzative, vengono valorizzate sei classi di punteggio con l'attribuzione di un peso crescente fino ad un massimo di 60:

dipendenti	
Classi	Distribuzione peso
<10	10
>=10 <20	20
>=20 <40	30
>=40 <60	40
>=60 <80	50
>=80	60

Posizioni organizzative	
Classi	Distribuzione peso
<20	10
>=20 <40	20
>=40 <60	30
>=60 <70	40
>=70 <85	50
>=85	60

- b) Valutazione dell'esperienza e competenza: tale valutazione verrà effettuata utilizzando le schede di valutazione allegate al CCDI del 2018 (punteggio da 1 a 100). Il punteggio finale ottenuto verrà riparametrato in 40esimi.
- c) Le risorse destinate annualmente alle progressioni economiche vengono ripartite, tra le categorie, tenendo conto del numero di persone scrutinabili all'interno di ciascuna categoria e della media del valore economico della progressione attribuibile a ciascuna di esse.
- d) Definizione di una graduatoria per categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato da ciascun partecipante. I resti eventualmente risultanti all'interno di ciascuna categoria potranno essere utilizzati unicamente per incrementare il budget a disposizione di altra categoria, nel caso in cui la relativa capienza risulti insufficiente a consentire la progressione del dipendente classificatosi al primo posto; in ogni altro caso, gli eventuali resti genereranno economie a integrazione del fondo dell'anno successivo.

Criteri comuni:

- i. hanno diritto ad essere valutati per le prestazioni rese e i risultati conseguiti tutti i dipendenti che possiedono un periodo di prestazione resa nell'anno precedente a quello di selezione pari ad almeno 8 mesi;
- ii. Il lavoratore, per partecipare alla selezione intesa all'ottenimento di una progressione orizzontale successiva, deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 (ventiquattro) mesi all'1 gennaio dell'anno di svolgimento della selezione. In caso di nuova assunzione o trasferimento per mobilità, si precisa che tale periodo dovrà essere maturato presso le ex Camere di Commercio di Pordenone o di Udine.
- iii. Per concorrere all'annuale selezione, i dipendenti non devono essere incorsi in sanzioni disciplinari, nel biennio precedente a quello di competenza, di entità superiore al rimprovero scritto.
- iv. A parità di punteggio, avrà precedenza il dipendente che vanta maggiore anzianità di servizio (nell'ordine: nella posizione; nella categoria; nella carriera presso l'Ente); in caso di ulteriore parità precede il candidato più anziano d'età;

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

- v. l'efficacia della graduatoria si esaurisce a seguito dell'attribuzione del beneficio dell'anno di riferimento ai dipendenti interessati, nei limiti stabiliti dall'Ente.

Art. 8 – Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro – attività disagiate (art. 70 bis).

1. L'istituto in oggetto, previsto dall'art. 70 bis, comma 1, lett. a), è confermato in via transitoria presso la sede decentrata di Pordenone nel rispetto delle disponibilità economiche ad essa attribuite e secondo i criteri di seguito individuati.
2. L'istituto tende a remunerare specifiche attività disagiate, identificabili con modalità della prestazione resa in modo differenziato da quelle di altri lavoratori (sia in termini di spazio che di tempo), tali però da non caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

Fattispecie	Indennità lorda mensile massima
Disagio correlato alla disponibilità continua richiesta per il servizio di accompagnamento per fini istituzionali del Presidente/Vice Presidente/Membri di Giunta/dirigenti in orari anche notturni e festivi e con preavviso limitato	€ 28,00 correlata alle giornate di effettiva presenza
Disagio correlato all'osservanza di un orario di lavoro diverso dalla generalità del personale, per necessità di presidio della postazione di Reception	€ 27,00 correlata alle giornate di effettiva presenza

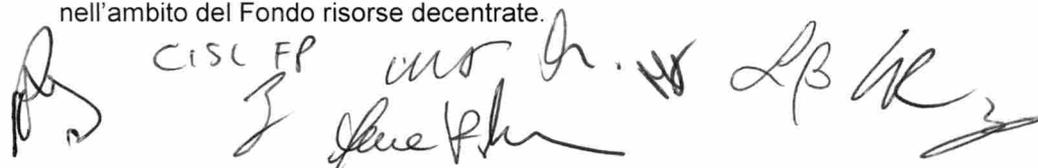
3. L'Ente procede ad una ricognizione delle tipologie di prestazioni che presentano le caratteristiche sopra dette e individua i dipendenti chiamati ad assicurare dette prestazioni, al fine dell'attribuzione dell'indennità.
4. L'indennità è correlata in modo automatico con la presenza in servizio, per cui assenze di particolare rilevanza, come ferie, malattia, maternità e aspettativa ne riducono l'entità, considerando il fatto che tali assenze fanno venir meno il disagio legato alle fattispecie individuate.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di disagio; nel caso in cui ricorrano situazioni di disagio diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di disagio di valore economico più elevato.

Art. 9 – Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - rischio (art. 70 bis).

1. L'istituto in oggetto, previsto dall'art. 70 bis, comma 1, lett. b), è confermato in via transitoria presso la sede decentrata di Pordenone, nel rispetto delle disponibilità economiche ad essa attribuite e secondo i criteri di seguito individuati.
2. L'istituto, definito in € 30,00 mensili, viene corrisposto per le prestazioni di lavoro che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, che di seguito si individuano:
 - in occasione delle verifiche/ispezioni svolte dal personale addetto al servizio metrico, rischio derivante dall'utilizzo dell'automezzo per gli spostamenti e rischio movimentazione carichi.
3. L'Ente procede ad una ricognizione delle tipologie di prestazioni che presentano le caratteristiche sopra dette e individua i dipendenti chiamati ad assicurare dette prestazioni, al fine dell'attribuzione dell'indennità.
4. L'indennità viene corrisposta mensilmente a consuntivo, per le giornate di effettiva esposizione ai rischi richiamati, corrispondenti alle giornate di effettivo svolgimento delle ispezioni/verifiche sul territorio.

Art. 10 – Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis).

1. L'istituto in oggetto, previsto dall'art. 70 bis, comma 1, lett. c), è confermato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo risorse decentrate.

 CISL FP *uno dr. W* *LB* *W*

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa – esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi, una indennità giornaliera proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati, come risulta dalla seguente tabella.

Valore medio mensile maneggiato	Importo a giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Da € 50,00 a € 500,00	€ 1,00
Da € 500,01 a € 2.000,00	€ 1,18
Da € 2.000,01 a € 4.000,00	€ 1,36
Oltre € 4.000,00	€ 1,55

3. L'Ente procede ad una ricognizione delle tipologie di prestazioni che presentano le caratteristiche sopra dette e individua i dipendenti chiamati ad assicurare dette prestazioni, al fine dell'attribuzione dell'indennità.
4. L'indennità viene corrisposta agli interessati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, una volta acquisiti gli importi annui dei valori maneggiati dagli uffici Provveditorato, che identificano i dipendenti interessati ed i valori movimentati in relazione alle aperture di cassa registrate dal sistema nelle due sedi operative. Per quanto concerne il personale assegnato all'ufficio arbitrato e conciliazione della sede di Udine, che abbia maneggiato denaro al di fuori della citata cassa in pagamento delle fatture emesse con modalità "documento a credito" e/o "vista fattura", la relativa identificazione, l'importo medio mensile dei valori e le giornate di maneggio saranno verificati sulla base del prospetto dei movimenti controfirmati dal responsabile del servizio.
5. Al cassiere camerale e ai sostituti individuati con apposito provvedimento della sede di Udine, viene riconosciuto un importo di Euro 1,55 al giorno per i giorni di effettivo maneggio valori fino ad un importo massimo complessivo di Euro 780,00, sulla base delle giornate dichiarate dal responsabile dell'ufficio Provveditorato; al responsabile della cassa centrale individuato con apposito provvedimento viene riconosciuto un importo di Euro 1,00 al giorno per i giorni di effettivo maneggio valori.
6. Ai sostituti del cassiere camerale individuati con apposito provvedimento, presenti nella sede secondaria di Pordenone, l'indennità spettante determinata in base al valore medio mensile maneggiato, viene equamente distribuita tra i dipendenti assegnati alla cassa centrale.
7. L'indennità di maneggio valori comporta, per il personale adibito al servizio, assunzione della responsabilità patrimoniale per eventuali ammanchi o errori, escluso il caso di ritiro di biglietti falsi. Tale responsabilità è condivisa nel caso più dipendenti siano assegnati ad una medesima cassa.

Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1).

1. In attesa del riordino complessivo della materia nonché dell'approvazione del nuovo organigramma dell'Ente, per il 2019 viene confermata la disciplina in essere presso le CCIAA accorpate, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento delle indennità di cui trattasi ed a importi correlati.
2. L'istituto in oggetto è quindi confermato in via transitoria presso entrambe le sedi, nel rispetto delle disponibilità economiche a ciascuna attribuite e secondo i criteri di seguito individuati.
3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di *significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate* e, coerentemente, il beneficio va erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999 e profili professionali definiti dall'Ente). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, incarichi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.
4. Gli importi dell'indennità indicati nelle tabelle di seguito esposte sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità è correlata in modo automatico con la presenza in servizio, per cui assenze di particolare rilevanza, come malattia, maternità e aspettativa ne riducono

A2
CISL FP
3
LPM

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

l'entità, considerando il fatto che tali assenze non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2.
6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento.
7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; anche la revoca deve risultare da atto scritto.
8. La definizione dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti all'atto del conferimento/modifica dell'incarico sulla base di criteri che tengano conto:
 - della funzione specialistica svolta o dell'incarico assegnato;
 - delle competenze specialistiche richieste dall'incarico con conseguente livello di aggiornamento richiesto;
 - del livello di autonomia nello svolgimento dell'incarico e/o della complessità delle relazioni interne/esterne ad esso legate; a tal fine influisce la presenza o meno della posizione organizzativa/responsabile di U.O. quale livello gerarchico superiore, con il quale poter condividere le scelte e le decisioni di competenza e quindi le connesse responsabilità,
9. Criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità differenziati per CCIAA di provenienza, tenuto conto della diversa organizzazione dei ruoli:

Pordenone:

Criteri	Indennità lorda annua massima
Responsabilità legate a specifici incarichi attribuiti al personale di cat. B	€ 800,00
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta e specifica specializzazione tecnica svolte da personale di cat. C	€ 1.800,00
Responsabilità di coordinamento di uno specifico ambito di attività da parte del personale di cat. C	€ 1.800,00
Responsabilità di coordinamento di un ufficio/UO affidata a personale di cat. C	€ 2.000,00
Responsabilità di coordinamento di uno specifico ambito di attività da parte del personale di cat. D non responsabile di U.O. e non incaricato di P.O.	€ 2.000,00
Responsabilità per la conduzione di una U.O. da parte del personale di cat. D non incaricato di posizione organizzativa/alta professionalità	€ 2.500,00

Udine:

CRITERI	CAT. D	CAT. C	CAT. B
	Importo massimo lordo annuo		
Responsabilità legate a specifici incarichi		800,00	€ 600,00
Responsabilità di processo o fasi di processo/procedimento/progetto su indirizzo della P.O./A.P.	900,00	700,00	
Responsabilità in qualità di referente di gruppi di lavoro di particolare complessità Responsabilità di processo o fasi processo/procedimento/progetto in autonomia	1.000,00	800,00	
Responsabilità di coordinamento di attività con impatto trasversale per	2.500,00	2.000,00	

B
CISL
ms
D. H
Lp
Wz

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

l'area			
Responsabilità di coordinamento di attività con impatto trasversale per l'Ente	3.000,00	2.500,00	
Responsabilità di procedimento amministrativo e/o di progetti specifici di elevata complessità e di particolare interesse per l'Ente Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di elevate funzioni specialistiche	€ 2.500,00		

10. La liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, a consuntivo, nel rispetto dei criteri richiamati al punto 4. Detta liquidazione è sottoposta a certificazione annuale, a consuntivo, da parte dei dirigenti competenti, chiamati a confermare o meno l'intervenuta assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati da parte del personale interessato. A tal fine, i Dirigenti trasmettono all'Ufficio Personale tale comunicazione, volta a convalidare l'intervenuta liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2).

1. L'istituto in oggetto, previsto dall'art. 70 quinquies, comma 2, è confermato in via transitoria presso la sede decentrata di Pordenone, nel rispetto delle disponibilità economiche ad essa attribuite e secondo i criteri di seguito individuati.
2. L'indennità prevista, per il solo personale ascritto alle cat. B-C-D, dall'art. 70 quinquies, comma 2 viene definita in €. 300,00 annui lordi, per:
 - a) compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico.
3. Nelle fattispecie indicate al comma 2 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
4. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. La liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, a consuntivo, nel rispetto dei criteri richiamati al punto 4. Detta liquidazione è sottoposta a certificazione annuale, a consuntivo, da parte dei dirigenti competenti, chiamati a confermare o meno l'intervenuta assunzione della responsabilità di cui al punto 1 da parte del personale interessato. A tal fine, i Dirigenti trasmettono all'Ufficio Personale tale comunicazione, volta a convalidare l'intervenuta liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

Art. 13 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità (art. 24).

1. L'indennità di reperibilità già prevista dalla preesistente Camera di Commercio di Pordenone - che viene corrisposta al personale incaricato di assicurare il servizio di reperibilità per la sorveglianza degli immobili camerali e degli archivi situati presso il Centro Commerciale, durante le giornate individuate dall'ente - rimane confermata negli importi già attribuiti in base all'art. 24, comma 1 CCNL 21.05.2018, fino alla riorganizzazione del servizio.
2. Il limite contrattuale relativo al numero delle volte in cui un dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese viene elevato da 6 a 14. La direzione utilizza l'elevazione nei casi in cui un dipendente incaricato sia chiamato ad assicurare la reperibilità al posto degli altri colleghi non presenti.

CISCF
3
mo
Lp M
3



Art. 14 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

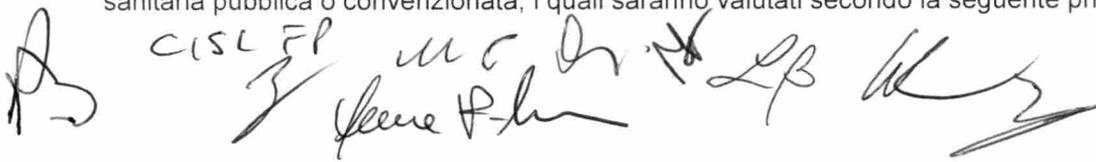
1. In attesa dell'attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del C.C.N.L. del 21/05/2018, l'Ente, nei limiti delle risorse già stanziare a bilancio, si impegna a concedere direttamente ai dipendenti interessati i benefici di natura assistenziale per le finalità previste dalle rispettive ex Casse Mutue dei dipendenti delle Camere di Commercio accorpate.

Art. 15 - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

1. 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.
2. 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.
3. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
4. 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 dall'ente con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
5. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente 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.
6. 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.

Art. 16 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

1. Le parti confermano per la sede di Udine 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 nei seguenti casi:
 - a) dipendenti affetti da gravi patologie, anche ai sensi dell'art. 21 del C.C.N.L. 14.9.2000, o portatori di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (legge n. 68/1999);
 - b) dipendenti con il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, nonché dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (handicap grave ai sensi della legge 104/1992 e s.m.i. e con un grado di invalidità civile pari al 100% con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita);
 - c) dipendenti con figli conviventi in situazione di handicap grave, ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992 e s.m.i.;
 - d) dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o anziani non autosufficienti;
 - e) dipendenti con problemi familiari e/o personali, documentati da certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata, i quali saranno valutati secondo la seguente priorità:

 CISL EP MC Dr. LP

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

1. particolari condizioni psico-fisiche del dipendente;
2. particolari condizioni psico-fisiche del figlio, del coniuge/convivente, del genitore, del genitore/fratello/sorella del coniuge/convivente, nel caso in cui quest'ultimo certifichi/giustifichi di non avere alcun familiare che possa assistere la persona gravemente malata.

Art. 17 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

1. Le parti danno atto che, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, per la sede di Udine rimane confermata la seguente specifica articolazione oraria per il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo pieno che ne faccia richiesta avente figli fino all'undicesimo anno di età o fino al completamento della scuola primaria di primo grado:

lunedì	9:00	08:00 – 13.00 / 13:30 – 17:30
martedì	7:30	08:00 – 13.00 / 13:30 – 16:00
mercoledì	6:00	08:00 – 14.00
giovedì	7:30	08:00 – 13.00 / 13:30 – 16:00
venerdì	6:00	08:00 – 14.00

Art. 18 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000.

1. Le parti concordano che, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, nell'ambito dei vincoli dell'art. 14 del C.C.N.L. 01/04/1999, anche per il 2019 si procede all'elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario (180 ore annue) per l'addetto all'Area di coordinamento di diretta responsabilità del Segretario generale -Servizio Segreteria e assistenza giuridica della sede di Udine, svolgente mansioni di autista e front-office per i servizi del gruppo camerale, fino a un massimo di 450 ore annue.

Art. 19 -Servizi pubblici essenziali.

1. Nel rispetto dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni -Autonomie Locali del 19 settembre 2002, al fine di garantire l'erogazione dei servizi minimi essenziali anche in occasione dello sciopero, i servizi ritenuti essenziali e il contingente minimo di personale sono individuati sulla base dei seguenti criteri:
 - per i servizi legati alle attività di sportello, si prevedono contingenti distinti per sede operativa;
 - per i servizi svolti dagli uffici di supporto, si prevede un unico contingente.

CISL FP
CUP
R. M. LP
R. S. P. S.

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2019

Ufficio	Servizi pubblici essenziali	Contingente	
Ufficio Personale	Erogazione emolumenti retributivi, emissione dei mandati di pagamento, compilazione e pagamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (solo per sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese)	n. 1 unità CAT. C	
Ufficio Ragioneria		n. 1 unità di CAT. C	
		Pordenone	Udine
Servizio Anagrafe	Rilascio di certificati e visure del R.I. con diritto di urgenza per la partecipazione a gare d'appalto	n. 1 unità di CAT. C	n. 1 unità di CAT. B o di CAT. C
	Deposito bilanci		n. 1 unità di CAT. B o di CAT. C
	Deposito atti societari		n. 1 unità di CAT. D o di CAT. C
Ufficio Commercio Estero	Rilascio di certificati per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (Carnet ATA – TIR) e per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili. Tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;	n. 1 unità di CAT. C o D	n. 1 unità di CAT. C
Ufficio Marchi e brevetti	Ricezione di atti di registrazione di marchi e brevetti	n. 1 unità di CAT. C o D	n. 1 unità di CAT. D

- In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, la posizione organizzativa/responsabile dell'ufficio per la sede di Udine e l'Ufficio Personale per la sede di Pordenone, individueranno, secondo criteri di rotazione, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni, comunicandoli ai diretti interessati almeno 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero. Il lavoratore individuato ha il diritto di esprimere entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Sarà il Dirigente di riferimento a dare risposta scritta al lavoratore entro ventiquattro ore dalla ricezione della richiesta. Questa comunicazione è da considerarsi ad ogni effetto definitiva. L'individuazione dei dipendenti interessati per i servizi svolti dagli uffici di supporto avviene in accordo tra le due sedi.
- I servizi essenziali verranno garantiti anche in caso di assemblea del personale, limitatamente agli uffici con sportelli aperti al pubblico.
- Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alla normativa vigente.

CISL FP

 [Handwritten signatures and initials]

Art. 20 - Norma finale

1. Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL del 21.05.2018, restano confermate le discipline di cui ai CCDI sottoscritti dalle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e Udine per l'anno 2018, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del prossimo accordo integrativo dell'Ente.
2. La disciplina del presente documento non trova comunque applicazione a fronte dell'intervento di una nuova disciplina, normativa o contrattuale, che regoli diversamente le materie in essa contenute o di interpretazioni da parte dei competenti organi che rendano necessario un riallineamento dei criteri definiti in questa sede.

CISL FP
cur
G. M. LP
PS
Spencer
W J