



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. Funzioni locali del 21.05.2018
Parte giuridica - Biennio 2020-2021
Parte economica - anno 2020

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 11/09/2020 in sede di delegazione trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con determina del Presidente n. 51 del 05.10.2020 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti d.d. 29.09.2020 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 12/10/2020 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato.

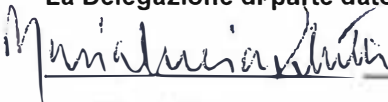
Delegazione di parte datoriale:


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

Delegazione di parte sindacale:



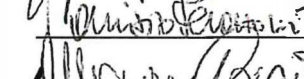
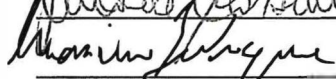
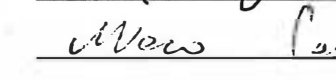

Laura Boaro	R.S.U. PN
Roberto Gardonio	R.S.U. PN
Luca Nascimben	R.S.U. PN
Maura Caisutti	R.S.U. UD
Gabriela Huber	R.S.U. UD
Mario Passon	R.S.U. UD
C.I.S.L.- F.P.	
C.G.I.L.- F.P.	
U.I.L. – FP	
C.S.A.	

La Delegazione di parte datoriale





La Delegazione di parte sindacale

 RSU
 FP CGIL
 CISL-FP
 RSU
 CISL FP
 RSU

PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nelle riunioni del 24.07.2020 e del 28.08.2020, 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 della nuova CCIAA, nonché la definizione degli istituti giuridici rimessi a questo tavolo negoziale.

Poiché il processo di armonizzazione delle due strutture si presenta complesso – come è anche evidente dalla decisione di prevedere una linea strategica dedicata a degli specifici obiettivi strategici definiti con i Piani della Performance 2019-2021 e 2020-2022 – il presente accordo, superando la fase transitoria che ha caratterizzato il 2019, disciplina ex novo gli istituti giuridici ed economici di competenza, in modo armonizzato, in quanto nel frattempo l'Ente ha approvato il nuovo assetto organizzativo ed ha:

- attribuito gli incarichi dirigenziali con decorrenza 01.12.2019;
- attribuito gli incarichi di posizione organizzativa con decorrenza 01.02.2020;
- assegnato il personale camerale alle nuove Unità Organizzative con decorrenza 01.03.2020;

mentre sono ancora in corso di definizione gli incarichi di responsabilità intermedi, ai quali correlare l'indennità per specifiche responsabilità.

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 dalla nuova CCIAA:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 18.06.2020;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020.

Il presente CCDI si inserisce in un contesto particolare caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da COVID 19 che, a partire dal mese di marzo 2020, ha richiesto e sta richiedendo tuttora profondi interventi organizzativi sulla gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro, con l'introduzione dell'istituto del lavoro agile, per salvaguardare la continuità dei servizi camerali e garantire le misure di sicurezza per la salute dei lavoratori.



Cisl Fp
Massimo Sestini



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

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 - maneggio valori (art. 70 bis)	Pag. 9
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1)	Pag. 9
Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.	Pag. 10
Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro	Pag. 11
Art. 12 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.	Pag. 11
Art. 13 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000.	Pag. 11
Art. 14 -Servizi pubblici essenziali.	Pag. 11
Art. 15 - Norma finale	Pag. 13



Cisl Fp




CUA

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

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 o in lavoro agile, 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, tenuto conto dell'intervenuta approvazione e parziale attuazione del nuovo assetto organizzativo dell'Ente, nonché del processo di accorpamento ancora in atto volto al completamento dell'armonizzazione di Regolamenti ed Atti generali, danno atto che il presente CCDI:
 - a) si applica per la parte economica all'anno 2020, mentre per la parte giuridica al biennio 2020-2021, al fine di completare la durata triennale dei CCNL prevista a partire dal Contratto del 21.05.2018 (relativo al triennio 2016-2018), in modo da allineare la contrattazione integrativa alla contrattazione collettiva nazionale, per la quale si è in attesa del rinnovo di competenza del triennio 2019-2021;
 - b) definisce in modo uniforme gli istituti giuridici/economici, le regole ed i criteri superando la fase transitoria che ha caratterizzato l'annualità 2019, in esito all'accorpamento delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e di Udine, durante la quale hanno mantenuto la loro efficacia gli istituti ereditati dai citati Enti accorpati.
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.

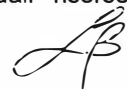
1. Le materie oggetto del presente accordo, di competenza della contrattazione decentrata integrativa in conformità alle disposizioni vigenti, sono le seguenti:
 - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1, tra le diverse modalità di 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;
 - 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;
 - 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 dall'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 Dirigente dell'area Servizi di supporto, 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

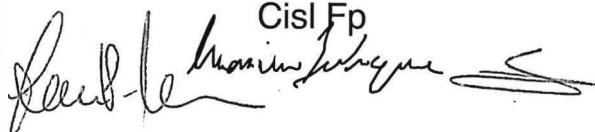
CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

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, nonchè 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 accorpati - 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 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 degli anni di riferimento, 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 corrispondente Piano della Performance, tenuto conto del contesto normativo ed organizzativo in cui si trova l'Ente medesimo.
4. La parti danno atto altresì che, unicamente per l'anno 2020, si è proceduto alla riduzione delle risorse stanziate in bilancio per il finanziamento delle posizioni organizzative per l'importo di € 11.200,00=, corrispondente al trattamento economico accessorio della posizione organizzativa "Affari Generali", incrementando in misura corrispondente le risorse decentrate disponibili da destinare al trattamento economico accessorio del personale non dirigente; per quanto concerne l'utilizzo di tali risorse, considerato che la volontà è quella di ridurre il finanziamento delle posizioni organizzative solo per l'anno 2020, esse dovranno necessariamente essere destinate ai premi correlati alla *performance* e il ripristino dello stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative sarà possibile senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, come previsto dall'art.7, comma 3, lett. u), del CCNL del 21.5.2018.

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

1. Il Fondo risorse decentrate – 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) scomposta nelle due componenti "risultati" e "comportamenti agiti", come disciplinata dal vigente D.Lgs. n. 150/09, sono corrisposti in base ai seguenti criteri, disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente approvato in data 30.01.2020: contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito;
 - 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 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 dell'anno



Cisl Fp




CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

2020 nel rispetto di: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati rilevati dal Sistema di misurazione e valutazione.

- Le parti si impegnano a definire, nella contrattazione decentrata per l'anno 2021, un criterio in base al quale ripartire le risorse in parola tra Aree dirigenziali, fatti salvi i criteri generali di destinazione nonché l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

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

- Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - 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;
 - le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato il 30.01.2020 e s.m.i. - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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 quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - la valutazione della performance individuale del personale non dirigente è collegata al contributo dato – quale apporto al conseguimento della missione istituzionale dell'Ente in termini di risultati, competenze e comportamenti organizzativi individuali – dal dipendente camerale, in relazione al ruolo rivestito; la quota relativa ai risultati è correlata alla performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O.), mentre la quota relativa valutazione dei comportamenti/capacità è correlata alla valutazione della "qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza" nonché alla valutazione di specifici comportamenti/capacità organizzative;
 - la valutazione della performance individuale del personale incaricato di PO è collegata, inoltre, per quanto riguarda i risultati, a specifici obiettivi individuali;
 - 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 nel Sistema di misurazione e valutazione della performance: pianificazione strategica e programmazione operativa; monitoraggio intermedio; misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale); utilizzo dei risultati e rendicontazione alla collettività (trasparenza).
- La quota di risorse del Fondo destinata al finanziamento dei "Premi correlati alla performance individuale (incentivante)", è distribuita sulla base di quanto di seguito esplicitato:

Personale delle categorie:

Peso	Componente Risultati		Componente Apporto/Comportamenti		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Comportamenti /capacità	
Categoria D	10	40	20	30	100
Categoria C	10	30	20	40	100
Categoria A-B	10	20	20	50	100

Cisl Fp

[Signature]

[Signature]

[Handwritten mark]

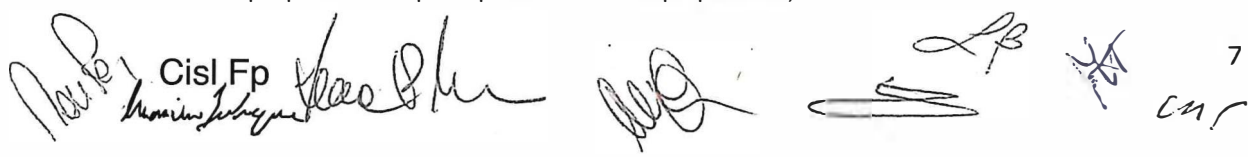
Incaricati di posizione organizzativa

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
Peso	15	55	10	20	100

3. Il diritto al conseguimento del compenso incentivante e della retribuzione di risultato prevista dai vigenti CCNL – fermo restando i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e previa validazione della Relazione sulla Performance da parte dell'OIV - si acquisisce a fronte di una presenza effettiva minima in servizio nel corso dell'anno pari a 432 ore per il personale dipendente e pari a 792 ore per il personale incaricato di posizione organizzativa; il compenso viene parametrato, in base al criterio della proporzionalità, alla presenza effettiva in servizio svolta nel corso dell'anno (estratta dal software dei carichi di lavoro), fermo restando che si considera presenza massima il TPE annuale di 1584 ore (TPE definito in sede di benchmarking).
4. Fermo restando il conseguimento della presenza minima nell'anno succitata, quale condizione per accedere al sistema premiante, il compenso - per la parte concernente i risultati individuali, d'ufficio e di Ente - spetta solamente a fronte di un livello minimo di conseguimento degli obiettivi pari al 60% e, per la parte concernente i comportamenti/capacità/apporto, spetta a fronte di una valutazione positiva (la valutazione positiva si consegue in tutti i casi in cui non si concretizza una "valutazione negativa" nei termini disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente); nel caso in cui l'interessato consegua una "valutazione negativa" nei termini richiamati, non accede alla retribuzione di risultato e/o compenso premiale, a prescindere dal conseguimento dei risultati riferiti all'Ente, all'Area ed all'U.O. di appartenenza.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri di valutazione rappresentano economie di bilancio dell'Ente.

Art. 6 – Differenziazione del premio individuale.

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 venga attribuito ai dipendenti che conseguono la valutazione della "componente apporto/comportamenti" più elevata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
2. La misura della maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.
3. Per quanto concerne la quota di personale destinatario della maggiorazione in parola, si applicano i seguenti criteri:
 - il numero dei dipendenti interessati non può superare il 10% (arrotondato all'unità superiore) del personale con contratto a tempo indeterminato non destinatario di incarico di posizione organizzativa;
 - la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente a partire dal dipendente che ha ottenuto la valutazione di performance più elevata, fino a concorrenza del numero previsto;
 - la soglia del 10% dei dipendenti non può essere superata; in caso di parità di punteggio, precede il dipendente che l'anno precedente non abbia già beneficiato del premio in parola; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente che l'anno precedente abbia conseguito la valutazione di performance più elevata;
 - ai fini dell'attribuzione della presente maggiorazione, si terrà conto soltanto dei dipendenti che:
 - ✓ abbiano conseguito una valutazione della componente "apporto/comportamenti" superiore all'80%;
 - ✓ abbiano prestato servizio effettivo per almeno 1055 ore nell'anno di riferimento (ore da riproporzionare per il personale a tempo parziale).



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 in modo funzionale al conseguimento di migliori risultati in termini di competenze e prestazioni in base ai seguenti criteri:
 - nei limiti delle risorse che nell'anno sono state specificatamente destinate a tale finalità dall'Ente;
 - ad una quota pari al 40% del personale avente diritto a partecipare alla selezione;
 - con formazione di graduatorie distinte per categoria professionale, assicurando una equilibrata distribuzione dei beneficiari tra le stesse;
 - alle competenze/capacità/comportamenti organizzativi acquisiti o sviluppati dal dipendente alla data della selezione in rapporto alla categoria di inquadramento ed ai risultati d'ufficio previsti rilevati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di competenza (per i risultati conseguiti nel triennio 2017-2019 occorre fare riferimento ai Sistemi di misurazione e valutazione delle Camere di provenienza).

Gli ambiti di valutazione presi in considerazione sono i seguenti:

	Valutazione competenze/capacità/comportamenti	Risultati d'ufficio conseguiti ultimo triennio	Totale
Peso	70	30	100

Criteri specifici:

- a) conseguimento, da parte dell'interessato, di un punteggio pari almeno a 70/100 della valutazione complessiva delle competenze/capacità/comportamenti individuati dall'Ente e fatta oggetto di specifiche schede;
- b) rilevazione dei risultati conseguiti a livello 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, di competenza della relativa ex Camera di Commercio, debitamente validate dall'OIV;
- c) definizione di graduatorie distinte per categoria e attribuzione del beneficio in base all'ordine di graduatoria (punteggio più alto), fino ad esaurimento della somma destinata a questa finalità e garantendo una equilibrata distribuzione dei beneficiari tra le categorie professionali;
- d) diritto ad essere valutati per le prestazioni rese e i risultati conseguiti in capo a tutti i dipendenti in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di svolgimento della selezione, che verrà avviata d'ufficio dall'Ente;
- e) possesso da parte del lavoratore, per partecipare alla selezione intesa all'ottenimento di una progressione orizzontale successiva, 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 l'Ente o le ex Camere di Commercio di Pordenone o di Udine;
- f) non essere incorsi in sanzioni disciplinari, nel biennio precedente a quello di competenza, di entità superiore al rimprovero scritto;

Cisl Fp

W.P.

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

- g) diritto di precedenza, a parità di punteggio, in capo al 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;
 - h) esaurimento dell'efficacia della graduatoria in esito all'attribuzione del beneficio dell'anno di riferimento ai dipendenti interessati, nei limiti stabiliti dall'Ente. Gli eventuali resti risultanti all'interno di ciascuna categoria genereranno economie a integrazione del fondo dell'anno successivo.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.

Art. 8 – Misure dell'Indennità correlata alle condizioni di lavoro - maneggio valori (art. 70 bis).

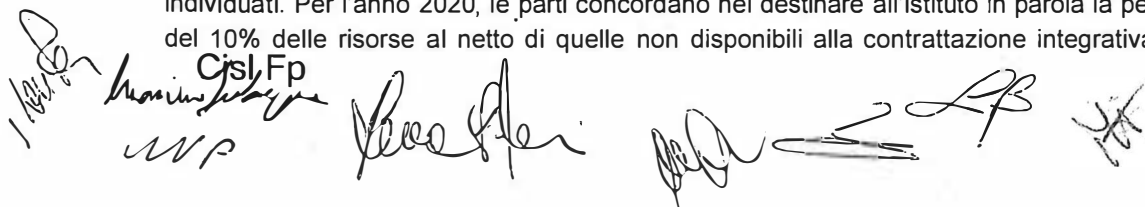
1. L'istituto in oggetto, previsto dall'art. 70 bis, comma 1, lett. c), è confermato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo risorse decentrate.
2. Al personale adibito in via continuativa a servizi 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 e per non meno di 18 giornate in un anno, 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	€ 1,50
Da € 2.000,01 a € 4.000,00	€ 2,00
Da € 4.001,00 a € 7.000,00	€ 2,50
Oltre € 7.000,00	€ 3,00

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 dall'ufficio 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 al processo "arbitrato e conciliazione" 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. Fermi restando gli importi indicati al comma 2, al cassiere camerale e ai sostituti individuati con apposito provvedimento viene riconosciuto un importo massimo complessivo di € 2.300,00=, da distribuirsi tra gli stessi sulla base delle giornate di effettivo maneggio valori dichiarate dal responsabile dell'ufficio Provveditorato.
6. 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. 9 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1).

1. L'istituto in oggetto è confermato nel rispetto delle disponibilità economiche e secondo i criteri di seguito individuati. Per l'anno 2020, le parti concordano nel destinare all'istituto in parola la percentuale massima del 10% delle risorse al netto di quelle non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non



CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

regolate specificamente dal CCDI (al netto quindi delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali storiche e all'indennità di comparto).

2. 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.
1. Gli importi dell'indennità indicati nella tabella di seguito esposta 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. Assenze di particolare rilevanza, come malattia, maternità e aspettativa possono ridurre l'entità, qualora tali assenze non consentano l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
4. 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.
5. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento.
6. 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.
7. 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;
 - della rilevanza strategica dell'attività/incarico/progetto assegnati;
 - della particolare complessità/articolazione dei procedimenti/ambiti di attività assegnati;
8. Di seguito, i criteri per l'attribuzione e la misura massima dell'indennità prevista per ciascun ruolo:

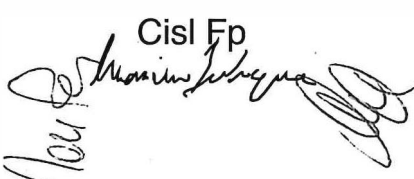
CRITERI*	CAT. D	CAT. C	CAT. B
	Importo massimo lordo annuo		
Responsabilità di U.O.S. di base	1.500,00	1.950,00	
Responsabilità di U.O.S. avanzata	2.800,00	3.000,00	
Referente di specifici incarichi/ambiti di attività/progetti	1.700,00	2.000,00	1.000,00

* dettaglio dei criteri in allegato sub A)

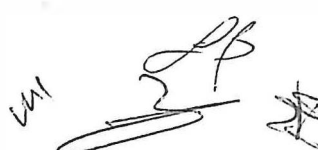
9. La liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, a consuntivo, nel rispetto dei criteri richiamati al punto 3. Detta liquidazione è sottoposta a certificazione annuale, a consuntivo, da parte dei dirigenti competenti, chiamati a confermare o meno l'intervenuta assunzione della responsabilità 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. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Le parti rinviano la trattazione dell'argomento disciplinato dall'art. 72, comma 3 del C.C.N.L. del 21/05/2018.

Cisl Ep






CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

Art. 11 - 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.
7. Le parti prendono altresì atto delle misure messe in atto dall'Ente per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, al fine di garantire la sicurezza e la salute del personale camerale, con le modalità via via condivise.

Art. 12 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2.

1. In considerazione dell'attuale situazione di sottodimensionamento dell'organico camerale, le parti concordano di non avvalersi della possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8 del C.C.N.L. 21/05/2018, salvo specifiche disposizioni di legge e fatti salvi i contratti in essere.

Art. 13 - 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, 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. 14 -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

Cigi Fp

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

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.

Ufficio	Servizi pubblici essenziali	Contingente	
Ufficio Personale	Erogazione emolumenti retributivi, emissione dei mandati di pagamento, compilazione e pagamento dei contributi previdenziali	n. 1 unità CAT. C	
Ufficio Contabilità	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 di CAT. C	
		Pordenone	Udine
Trasparenza a semplificazione (Registro Imprese)	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. C
	Deposito atti societari		n. 1 unità di CAT. D o di CAT. C
Competitività e sviluppo (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 o D
Tutela e Legalità (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 individuerà, 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.
- I servizi essenziali verranno garantiti anche in caso di assemblea del personale, limitatamente agli uffici con sportelli aperti al pubblico, seguendo le modalità indicate al punto 2.
- Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alla normativa vigente.

(barto)
 Cisl Fp1
 [Signature]


[Signature]

CAMERA DI COMMERCIO I.A.A. DI PORDENONE-UDINE - CCDI 2020-2021

Art. 15 - Norma finale

1. Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibile con le disposizioni del CCNL del 21.05.2018, resta confermata la disciplina di cui al CCDI sottoscritto il 13.08.2019 per l'anno 2019.
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





DETTAGLIO CRITERI PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

CRITERI RESPONSABILITA' DI UNITA' ORGANIZZATIVA SEMPLICE (U.O.S.)

CRITERI	U.O.S. AVANZATA		U.O.S. DI BASE	
	Categoria C	Categoria D	Categoria C	Categoria D
Quota base				
complessità dei procedimenti gestiti (in termini numerici => 6)				
elevato grado di autonomia nella predisposizione di proposte/soluzioni				
elevato grado di autonomia nella gestione degli obiettivi assegnati alla U.O.S. anche senza ricorrere all'intervento dei superiori (solo per cat. D)				
elevata competenza tecnico-specialistica richiesta				
IMPORTI MASSIMI	3.000,00	2.800,00	1.950,00	1.500,00
referente di sede a supporto dell'attività di responsabile di U.O.S. con responsabilità di attività sostitutiva	60% dell'indennità stabilita per il relativo responsabile			

**CRITERI REFERENTE DI SPECIFICI INCARICHI/AMBITI DI ATTIVITA'/PROGETTI
DIPENDENTI DI CATEGORIA B**

CRITERI	IMPORTI
Quota base	
di particolare interesse per l'Ente/di rilevanza strategica con rilevanza esterna	
IMPORTO MASSIMO	1.000,00

**CRITERI REFERENTE DI SPECIFICI INCARICHI/AMBITI DI ATTIVITA'/PROGETTI
DIPENDENTI DI CATEGORIA C**

CRITERI	IMPORTI
Quota base	
elevata competenza tecnico-specialistica richiesta	
referente unico di specifiche attività/materie di particolare/rilevante complessità	
di particolare interesse per l'Ente/di rilevanza strategica	
di impatto trasversale nell'Ente	
con responsabilità di procedimento di particolare complessità (per numero =>6, per caratteristica in quanto a evoluzione fasica)	
IMPORTO MASSIMO	2.000,00

**CRITERI REFERENTE DI SPECIFICI INCARICHI/AMBITI DI ATTIVITA'/PROGETTI
DIPENDENTI DI CATEGORIA D**

CRITERI	IMPORTI
Quota base	
per realizzazione di programmi/piani di attività/progetti nell'ambito di direttive dell'organo amministrativo di vertice/politico	
che comportano il concorrere alla formazione di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	
che comportano l'elaborazione di pareri e di supporti consulenziali articolati	
con responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenze di servizi, collegi, organismi, ecc.);	
IMPORTO MASSIMO	1.700,00

Cisl Fp

Manlio Tognone

[Handwritten signatures]