



CAMERA DI COMMERCIO  
MAREMMA E TIRRENO

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA  
ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA  
DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2018  
PARTE ECONOMICA**

**SOTTOSCRITTO DALLE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE PUBBLICA E DI  
PARTE SINDACALE IN DATA 29.01.2019**

**Riferimento Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per la parte giuridica  
Comparto Funzioni Locali**

*CCNL 21.5.2018*

*( 2016 – 2018 )*

*La Giunta camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto con provvedimento n. 136 del 4.12.2018.*

*Il collegio dei revisori dei conti ha certificato il ccdi 2018 in data 15.01.2019 (verbale n.1).*

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale ed i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine convengono sulla durata annuale del presente contratto decentrato integrativo, dandosi atto che il prossimo contratto decentrato integrativo, relativo al periodo 2019 - 2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8, co.1 del CCNL del 21 Maggio 2018, le parti convengono altresì di avviare entro la fine dell'anno le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019 - 2021.

- Art. 1 – Campo di applicazione e durata
- Art. 2 – Finalità del contratto
- Art. 3 – Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
- Art. 4 – Criteri generali per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi
- Art. 5 – Compensi per specifiche responsabilità
- Art. 6 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 7 – Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 15 co.1 lett. k)
- Art. 8 – Incentivi per concorsi a premi
- Art. 9 – Incentivi per patrocinio legale
- Art. 10 – Progressioni orizzontali
- Art. 11 – Lavoro straordinario
- Art. 12 – Banca delle ore
- Art. 13 – Disposizioni finali

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PARTE ECONOMICA**

## **ARTICOLO 1**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

1. Le parti si danno atto che il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato concerne il periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018 e disciplina la parte economica, in continuità con il precedente sottoscritto per l'anno 2017, in considerazione delle regole contrattuali che, di fatto, assegnano una decorrenza delle principali innovazioni introdotte dal CCNL Funzioni Locale 2016 – 2018, sottoscritto in data 21.05.2018, dall'anno prossimo. Produce i propri effetti dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze indicate nei singoli articoli.
2. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatto salvo il caso in cui a livello di contrattazione nazionale o per legge intervengano novità normative tali da richiedere la riapertura della contrattazione integrativa e fermo restando, in ogni caso, il rispetto dell'obbligo di adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge.
3. Le parti si riservano altresì di riaprire il confronto, per verificare l'applicazione di meccanismi, criteri ed istituti concordati al fine di apportarvi eventuali correttivi.
4. Il presente contratto si applica al personale non dirigente assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, per gli istituti compatibili con la specifica tipologia di rapporto di lavoro, della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno.
5. Le parti ricordano altresì che ai sensi dell'art.68 del CCNL 21/05/2018 gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, che sono destinate agli utilizzi individuati nel comma 2 del suddetto articolo.
6. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si rinvia alle norme attualmente vigenti che regolano il rapporto di lavoro.

## **ARTICOLO 2**

### **FINALITA' DEL CONTRATTO**

1. Attraverso la contrattazione decentrata integrativa l'Amministrazione si propone, in coerenza con gli obiettivi strategici camerali, di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi prodotti ed erogati, attivando politiche retributive caratterizzate dall'equilibrio tra prestazione individuale e retribuzione, dall'incentivazione del merito e dalla trasparenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti si danno atto, in ottemperanza alla vigente normativa, dell'applicazione del principio di differenziazione del compenso diretto a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, in funzione delle prestazioni rese, al fine di valorizzarne il merito.
3. Nel rispetto reciproco dell'autonomia e delle prerogative sindacali, sono altresì orientate alla correttezza ed alla trasparenza e contribuiscono alla realizzazione delle finalità sopradette.
4. Al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.
5. L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:
  - a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrat-

tazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019 - 21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;

- b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa camera di commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

### ARTICOLO 3

#### **RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

(Artt. 67 e 68 del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, (indicate nel presente contratto come “risorse decentrate”) vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità definite dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018. A decorrere dall'anno 2018 il “Fondo risorse decentrate” è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, co.2 del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, al netto di quelle destinate nell'anno stesso, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, pari da € 97.300,51. Il suddetto importo è stabilmente incrementato degli importi individuati dal comma 2 dell'art.67 e con importi variabili di cui al comma 3.

2. Il fondo delle risorse decentrate, allegato al presente CCDI, costituito per l'anno 2018 ammonta ad € 570.890,71, al netto delle risorse destinate a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, a cui si sottrae il recupero degli incrementi per errato calcolo del monte salari pari ad € 5.367,15 (quinta e ultima annualità) per complessivi € **565.523,56** utilizzabili nel 2018, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente. A tale importo si aggiungono le economie dell'anno 2017, da determinare in sede di consuntivazione del fondo.

3. Le parti si danno atto della rideterminazione delle voci del fondo anno 2017 collegate al calcolo del monte salari, in base alle indicazioni di cui alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11.4.2008 ed agli orientamenti ARAN, per un importo a recupero per l'anno in corso pari ad € 5.367,15. Il recupero sarà effettuato sul fondo in misura proporzionale tra tutti i dipendenti, compresi i funzionari incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità.

4. Le suddette somme sono ripartite in risorse stabili per € 467.361,94 (art. 67 co. 2 CCNL 21.5.2018) e in risorse variabili per € 103.528,77 (art.67 co.3 CCNL 21.5.2018), alle quali si aggiungono le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti (economie ex art. 68 co.1) da determinarsi in sede di

consuntivazione del fondo. Le parti si danno atto di aver verificato, nella presente sessione negoziale decentrata, l'integrazione della componente variabile ex art.67 co.3 lett. h), corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per un importo pari ad € 27.940,31. Le suddette risorse variabili sono altresì comprensive dell'incremento di cui all'art.67 co.2 lett.b), per un importo pari ad € 50.000,00, destinato al conseguimento degli obiettivi di performance definiti nel Piano della Performance 2018 – 2020.

5. Dalle suddette “risorse decentrate” sono decurtati, in via previsionale i seguenti valori, destinati a finanziare i seguenti istituti stabili:

- a) € 235.020,36: quota destinata a corrispondere gli importi delle progressioni economiche e degli assegni ad personam riassorbibili;
- b) € 47.000,00: quota utilizzata per il finanziamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004.

6. Per le rimanenti risorse decentrate viene concordato il seguente utilizzo:

- a) Percentuale pari ad almeno l'1,50%: quota destinata alle “indennità condizioni di lavoro”, di cui all'art.70bis del CCNL 21.5.2018;
- b) Percentuale pari ad almeno il 6%: quota destinata alle indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70quinquies del CCNL 21.5.2018;
- c) Percentuale pari ad almeno il 45%: quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 4 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno vigente per l'anno 2018, destinando alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili;

7. Le eventuali economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell'anno in corso saranno destinate ad integrare l'importo diretto all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività dell'anno successivo.

8. Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate richiede una verifica a consuntivo, alla chiusura dell'esercizio, da effettuare entro il mese di maggio di ogni anno.

Tale verifica terrà conto:

- del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance, ai fini della definitiva quantificazione e disponibilità delle risorse di cui all'art. 67 co.5 lett.b) del CCNL 21.5.2018;
- degli importi destinati a compensare le specifiche attività e le prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lettera a) e c) del C.C.N.L. 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) di cui all'art.7 del presente ccdd;
- delle economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza degli anni precedenti (anno 2017), per integrare l'importo destinato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività per l'anno corrente.

9. La somma destinata alla produttività 2018 che potrà essere erogata sarà pertanto determinabile con esattezza solo in sede di definizione del fondo a consuntivo tenendo conto di quanto sopra esposto.

## ARTICOLO 4

### **CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

(Art.7 CCNL 21.05.2018)

1. L'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzative ed individuale avviene per l'anno 2018 sulla base dei criteri definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno vigente. Alla performance individuale è destinato il 30% delle risorse. La liquidazione dei compensi è subordinata alla conclusione di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nell'attività di programmazione della Camera.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta ai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente, al quale pertanto si rinvia. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della relazione sulla performance. La ripartizione delle risorse per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi avviene secondo la metodologia definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno.
3. La somma annua destinata all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale è indicata all'art. 3.
4. Il compenso incentivante viene liquidato di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, successivamente alla validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno, che costituisce condizione per l'erogazione della produttività. Nel caso in cui non sia possibile acquisire la validazione del livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV ovvero intervengano eventi che ne possano procrastinare il termine, la liquidazione sarà rinviata alla prima data utile successiva, comunicata tempestivamente dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali ed a tutti i dipendenti con indicazione delle motivazioni.

## ARTICOLO 5

### **COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(Art.70 quinquies CCNL 21.5.2018)

1. In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo ccddi a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.
2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70 del CCNL 21.05.2018 è attribuito al personale a tempo indeterminato di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, al personale di categoria B e C. Detto compenso, non superiore a € 3.000,00 annui, sarà commisurato proporzionalmente al periodo di effettiva permanenza nella categoria e sarà erogato secondo i criteri di seguito individuati.
3. Il contratto integrativo è chiamato a definire i criteri generali per l'attribuzione delle suddette indennità: le parti si danno atto di confermare per l'anno 2018 i criteri attualmente vigenti, definendo l'importo massimo erogabile in € 2.500,00.

4. L'indennità in oggetto viene erogata al personale di cat. D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ed al personale di categoria C e B, in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità correlate a:

- ✓ Responsabilità di ufficio senza Posizione Organizzativa;
- ✓ Responsabilità di procedimento amministrativo di particolare complessità;
- ✓ Responsabilità di progetti di particolare rilievo per l'Ente;
- ✓ Svolgimento di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'Ente;
- ✓ Cassiere;
- ✓ Agente metrico (agente di polizia giudiziaria);
- ✓ Responsabilità del piano di controllo dei vini.

5. L'individuazione delle posizioni di responsabilità avviene coerentemente con l'assetto organizzativo dell'Ente camerale e con la complessità degli specifici ambiti di intervento, da parte del Dirigente di Area e del Segretario Generale, in caso di posizioni di staff.

6. Le posizioni di responsabilità sono graduate, ai fini della determinazione del trattamento economico del compenso di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018 sulla base dei seguenti criteri:

**a) Complessità dell'unità organizzativa di riferimento:**

- significativa dimensione della struttura con particolare riferimento al numero di persone da coordinare;
- grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- particolare complessità dei procedimenti da gestire;

**b) Complessità di ruolo:**

- Complessità interna: complessità delle relazioni all'interno dell'Ente;
- Complessità esterna: complessità delle relazioni all'esterno dell'Ente (relazioni istituzionali, con l'utenza, con altre strutture del sistema camerale);

**c) Competenze:**

- Competenze specialistiche ed aggiornamento professionale richiesto dalla posizione.

Ogni responsabilità di funzione come individuata all'art.1 viene valutata sulla base dei criteri sopra individuati mediante assegnazione di uno specifico punteggio.

Fattore di valutazione	Punteggio disponibile	Scala di valutazione
<b>Complessità dell'unità organizzativa di riferimento</b>		
<i>Dimensione della struttura</i> da valutare con particolare riferimento al n° delle persone da coordinare	Da 1 a 10	(1-3) livello basso (4-7) livello medio (8-10) livello alto
<i>Grado di autonomia gestionale ed organizzativa</i> da valutare in relazione al grado di autonomia e discrezionalità organizzativa e gestionale	Da 1 a 10	
<i>Particolare complessità dei procedimenti</i>	Da 1 a 10	

<i>da gestire</i> da valutare in relazione alla complessità dei procedimenti da gestire		
<b>Complessità di ruolo</b>		
<i>Complessità interna</i> da valutare in relazione al numero ed alle complessità delle relazioni interne all'Ente	Da 1 a 5	(1-2) livello basso (3-4) livello medio (5) livello alto
<i>Complessità esterna</i> da valutare in relazione al numero ed alla complessità delle relazioni esterne all'Ente (relazioni istituzionali, con l'utenza, con altre strutture del sistema camerale)	Da 1 a 5	
<b>Competenze</b>		
<i>Competenze specialistiche ed aggiornamento professionale</i> da valutare in rapporto al livello di competenze e conoscenze richieste dalla posizione ed al livello di aggiornamento professionale delle conoscenze e delle competenze	Da 1 a 10	(1-3) livello basso (4-7) livello medio (8-10) livello alto

7. L'individuazione e l'attribuzione delle posizioni di Responsabilità richiedono il raggiungimento di un punteggio complessivo non inferiore a 9.
8. Il valore del compenso, nei limiti delle risorse a ciò destinate, sarà modulato proporzionalmente al punteggio ottenuto da ciascuna posizione esaminata.
9. La valutazione dei criteri finalizzata alla quantificazione del compenso sarà effettuata congiuntamente dai Dirigenti.
10. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale dello stesso.
11. Per periodi di assenza dal servizio, anche cumulabili, a qualsiasi titolo (maternità obbligatoria, astensione anticipata per maternità, congedo parentale, malattia ecc.), il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.
12. Le indennità di responsabilità vengono liquidate con atto del Segretario Generale in sede di erogazione del compenso diretto ad incentivare la produttività con riferimento alle somme stanziare per tale finalità nell'anno precedente.
13. Nel caso in cui intervengano delle modifiche in merito alle responsabilità in base alle quali è stato assegnato il compenso, il Dirigente competente provvederà alla nuova attribuzione con l'indicazione specifica delle responsabilità e, conseguentemente, alla nuova valutazione ai fini dell'erogazione del compenso.
14. Nel caso in cui il dipendente sia trasferito invece ad altra attività, cessa il diritto al compenso stesso e sarà eventualmente necessaria apposita nuova attribuzione sulla base di uno specifico provvedimento dirigenziale.

## ARTICOLO 6

### INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(art 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:



- a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.
3. E' affidata alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione delle misure della suddetta indennità, entro i valori minimi e massimi, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: le parti si danno atto di confermare per l'annualità 2018 i criteri e le misure dell'indennità vigenti.
4. Al personale incaricato in via prevalente della guida di autovetture camerali di servizio (autista) è corrisposta un'indennità pari ad un importo massimo giornaliero di € 1,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso (utilizzo dell'autovettura), per compensare il disagio derivante dalle particolari modalità di svolgimento di tale mansione e per l'articolazione dell'orario di lavoro, che richiede disponibilità a prestare la propria attività anche in periodi non coincidenti con il proprio orario di servizio.
5. Al personale incaricato delle funzioni ispettive e di verifica degli strumenti metrici, che effettua le operazioni presso il domicilio dei fabbricanti e degli utenti, è corrisposta un'indennità pari ad un importo massimo giornaliero di € 1,00, in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso per compensare le condizioni particolarmente disagiate di espletamento delle funzioni, correlate alla necessità di trasportare i campioni e gli strumenti necessari alle operazioni stesse.
6. Al personale incaricato del trasporto e della consegna dei valori di cassa giornalieri all'istituto tesoriere, se diverso dal personale a cui è attribuita l'indennità di maneggio valori, è corrisposta un'indennità pari ad un importo massimo giornaliero di € 1,00, in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio stesso, per compensare le condizioni di espletamento delle funzioni.
7. Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa in via continuativa una indennità in relazione all'entità dei valori maneggiati mensilmente, come indicato nella seguente tabella, solo per le giornate di effettiva assegnazione a tale servizio:

Fascia maneggio valori mensile	Indennità giornaliera
Fino a € 3.000,00	€ 1,00
Oltre € 3.000,00	€ 1,55

8. L'indennità viene erogata per importi giornalieri superiori ad € 10,00 e non è cumulabile con altre indennità.
9. Il personale, cui attribuire l'indennità per condizioni di lavoro implicanti il maneggio di valori, deve risultare addetto ed espletare tale servizio senza interruzioni ed in maniera non meramente saltuaria o occasionale: il responsabile dell'ufficio ove presta servizio il personale suddetto dovrà trasmettere all'ufficio provveditorato l'elenco nominativo dei dipendenti.
10. Il personale viene identificato attraverso la user-id e la password di apertura della cassa dal controllo effettuato dal cassiere dell'ufficio Provveditorato. L'importo medio della fascia di maneggio mensile dei valori sarà verificato sulla base del prospetto mensile dei movimenti di cassa.

## ARTICOLO 7

### **CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E**

#### **PRESTAZIONI CORRELATE**

### **ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ART. 67 CO.3. LETT.A) E LETT.C) CCNL 21.05.2018**

(art. 67 co.3 lett.a) e lett.c) CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67 co.3 lett.a) e lett.c) CCNL 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) sono individuate nelle seguenti:

- a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
- b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione;

2. Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

3. Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi

## **ARTICOLO 8**

### **INCENTIVI PER CONCORSI A PREMI**

(Art. 67 co.3 lett.a) CCNL 21.5.2018 – art. 43 L. 449/97)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 43 L.449/1997, è corrisposta al funzionario nominato responsabile della fede pubblica nei concorsi a premio e/o al personale dallo stesso delegato ad effettuare la rilevazione/verbalizzazione nei concorsi a premio fuori dell'orario di lavoro un compenso onnicomprensivo, determinato nella misura del 30% dell'ammontare complessivo annuo delle tariffe, al netto di Iva, introitate dalla Camera di Commercio per la prestazione del servizio, come determinate con deliberazione della Giunta Camerale n. 39 del 15 marzo 2017, da erogare a consuntivo in sede di erogazione del compenso diretto ad incentivare la produttività.

## **ARTICOLO 9**

### **INCENTIVI PER PATROCINIO LEGALE**

(art.67 co.3 lett.c) CCNL 21.5.2018)

1. I compensi professionali per l'attività di patrocinio legale sono erogati esclusivamente ai funzionari dell'Ente assegnati all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente ed iscritti all'apposito albo, che svolgono attività di patrocinio legale dell'Ente, secondo la specifica disciplina adottata dall'amministrazione stessa.

2. Le parti convengono che il trattamento incentivante erogato ai sensi del comma precedente assorba il trattamento incentivante ordinariamente spettante (retribuzione di risultato, compenso

incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi) e non si cumuli con eventuali altre indennità riconosciute per lo svolgimento della stessa attività, secondo un meccanismo di compensazione che non porti al superamento complessivo di un tetto massimo che si conviene pari al trattamento economico spettante per un incarico di posizione organizzativa con valorizzazione dell'alta professionalità di € 14.000,00. Le parti concordano i seguenti criteri relativi all'abbattimento del trattamento accessorio (produttività e/o indennità di risultato) in relazione all'ammontare dei compensi:

- 1) compenso fino a 10.000,00 euro nessuna riduzione dell'incentivante;
- 2) compenso superiore 10.000,00 euro riduzione dell'incentivante fino a concorrenza dell'importo di 14.000,00 euro.

3. La regolamentazione degli aspetti di dettaglio delle attività richiamate al comma 1, con particolare riferimento al tetto complessivo del trattamento economico spettante ai funzionari dell'Ente assegnati all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente ed iscritti all'apposito albo, è posta in essere dall'Amministrazione mediante specifici disciplinari.

4. Le forme di incentivazione ivi riportate troveranno comunque copertura nell'ambito del fondo risorse decentrate, a valere sulle corrispondenti risorse, che, ove presenti, saranno inserite nel fondo in sede di consuntivazione dello stesso.

## **ARTICOLO 10**

### **CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

(art. 16 CCNL 21.5.2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite 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.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. 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, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva

appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

## **ARTICOLO 11**

### **LAVORO STRAORDINARIO**

(Art.7 co.4 lett.s) CCNL 21.5.2018)

1. Le parti concordano nel ritenere il ricorso a prestazioni straordinarie un mezzo non ordinario di organizzazione del lavoro, da effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali e, comunque, entro il limite massimo individuale di n. 180 ore.

Le parti si incontrano su richiesta della Rsu per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, o in caso di sua assenza o impedimento e/o di delega dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente (rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione), nell'ambito del contingente annualmente assegnato.

3. L'ammontare delle risorse attribuite a ciascun Dirigente, qualora non siano erogate, confluiranno nella quota delle economie generali da destinare alla produttività collettiva.

4. Le risorse necessarie per remunerare il lavoro straordinario dei servizi di supporto agli organi istituzionali (autisti, provveditorato, ispettori metrici, segreteria, servizi di staff) saranno accantonate preventivamente.

5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avvenga solo previa indicazione del Dirigente responsabile o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, del funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, e debba essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore (banca ore), dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario, nel limite complessivo annuo di cui al co.1.

6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di 180 ore può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse destinate: le parti convengono nell'elevare il limite annuo di straordinario dell'autista a n.300 ore, considerata l'unicità e l'infungibilità delle mansioni svolte e la frequenza degli spostamenti con l'auto camerale, richiesti perlopiù per consentire il trasferimento del Presidente, anche in considerazione delle cariche ricoperte presso Unioncamere Regionale e Nazionale.

## **ARTICOLO 12**

### **BANCA DELLE ORE**

(Art.7 co.4 lett.o) CCNL 21.5.2018)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le parti concordano nel destinare alla banca delle ore un massimo di 24 ore annuali di straordinario effettuato al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Ogni ora straordinaria, preventivamente autorizzata dal Dirigente, o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa deve recare la scelta da parte del dipendente che ne usufruisce fra liquidazione dello straordinario ed accantonamento a banca delle ore.
4. Le modalità per la fruizione e l'autorizzazione delle ore accantonate a banca delle ore sono disciplinate nelle politiche dell'orario di lavoro a cui si rinvia.

### **ARTICOLO 13**

#### **DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

1. Per quanto non modificato dal presente accordo ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.5.2018, restano confermate le discipline vigenti in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.
2. La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro la fine dell'anno.
3. Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 6 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017.
4. La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.
5. Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà alla verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione ai principi introdotti dal D.Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi.
6. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'Aran corredato delle relazioni tecnico ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
7. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo, nonché trasmesso a tutti i dipendenti e reso disponibile nella Intranet camerale.

.....  
La delegazione trattante di parte pubblica

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La RSU

---

---

---

---

---

Le OO.SS. CGIL CISL UIL

---

---

---

---

---