



VERBALE RELATIVO ALL'INCONTRO PER LA DEFINIZIONE DEL CCDI TRIENNIO 2019-2021 – ECONOMICO 2019

Premesso che:

- in data 20 DICEMBRE 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021 economico 2019 del personale dipendente della Camera di Commercio di Reggio Calabria;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 28 del 30 dicembre 2019, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019- 2021 - economico 2019 siglata il 20/12/2019, "certificando che i costi conseguenti all'applicazione del suddetto contratto trovano copertura finanziaria e sono compatibili con i vincoli delle disponibilità del bilancio 2019 e con quelli derivanti dai CCNL vigenti e dell'applicazione delle norme di legge";
- la Giunta Camerale con delibera n.103 del 30/12/2019 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I triennio 2019-2021 - economico 2019;

L'anno 2019, il giorno 31 del mese di dicembre alle ore 10.10, presso la sede della Camera di Commercio di Reggio Calabria si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

- Dott. ssa Natina Crea, Segretario Generale, Presidente della Delegazione trattante
- Dr.ssa Paola Borgia, Responsabile del Servizio Anagrafico, dell'Ufficio legale nonché ad interim del Servizio La Regolazione del Mercato e Tutela del Consumatore, Componente della delegazione trattante
- Dott.ssa Feis Patrizia Responsabile del Servizio Finanza e Controllo, componente della delegazione trattante
- Dott.ssa Eleonora Fiorenza responsabile dell'Ufficio
- Dott.ssa Teresa Malavenda Responsabile del Servizio Affari Generali, Organizzazione e Risorse Umane Componente della Delegazione trattante
- Dr.ssa Giulia Megna, Responsabile del Servizio competitività delle imprese e del territorio e dell'Unità di staff "Unità di supporto ai sistemi di qualità, misurazione e valutazione, controllo di gestione" - Componente della delegazione trattante

per la parte sindacale:

Organizzazioni sindacali territoriali:

- Giuseppe Delfino, FP CGIL
- Vincenzo Sera, CISL FP

Risultano assenti i rappresentanti delle OO.SS., se pure regolarmente convocati: UIL FPL e CSA Regioni ed Autonomie locali.



Portavoce R.S.U. Sig. Francesco Marino

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo decentrato Integrativo triennio 2019 - 2021, economico 2019 del personale dipendente della Camera di Commercio.

Letto confermato e sottoscritto.

Per la CAMERA DI COMMERCIO DI REGGIO CALABRIA

- dott.ssa Natina Crea

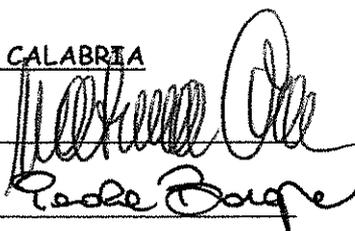
- dott.ssa Paola Borgia

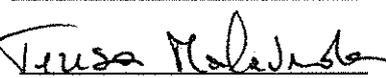
- dott.ssa Patrizia Feis

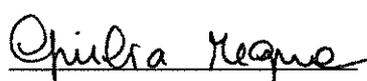
- dott.ssa Eleonora Fiorenza

- dott.ssa Teresa Malavenda

- dott.ssa Giulia Megna







Per la parte sindacale:

Organizzazioni sindacali territoriali:

- FP CGIL Sig. Giuseppe Delfino

- CISL FP Dott. Vincenzo Sera





Portavoce R.S.U.:

- Sig. Francesco Marino



**Contratto collettivo decentrato integrativo
del personale non dirigente
della Camera di commercio di Reggio Calabria**

Triennio 2019-2021

ECONOMICO 2019

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Premessa e finalità del Contratto collettivo decentrato integrativo

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

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

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

**TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Articolo 7 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui
all'articolo 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti,
nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui
all'articolo 70-quinquies, comma 1

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

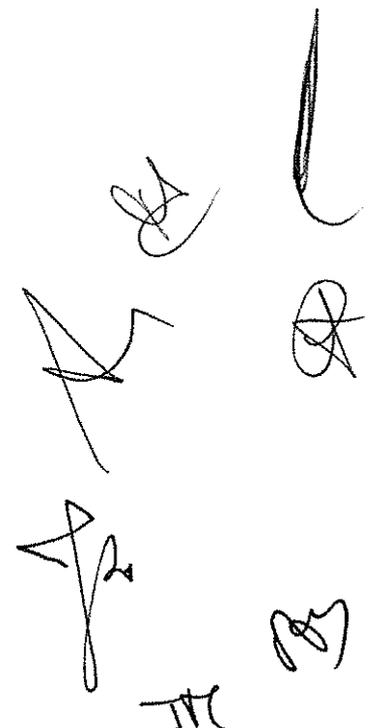
- Articolo 9 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la
salute e sicurezza sul lavoro
Articolo 10 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi
dell'articolo 53, comma 2
Articolo 11 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai
sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14.9.2000
Articolo 12 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in
uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita
familiare
Articolo 13 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione
dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'articolo 25, comma 2



- Articolo 14 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2
- Articolo 15 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14.9.2000

TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 16 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro
- Articolo 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 18 Welfare integrativo
- Articolo 19 Disposizioni in materia di sciopero – garanzia del funzionamento dei servizi essenziali



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature, a circular stamp, and various initials like 'TTC' and 'B'.

Premessa e finalità del Contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di commercio di Reggio Calabria nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Il presente Contratto scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio di Reggio Calabria, secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione delle posizioni e risultato" coerenti;

L'Accordo è stato raggiunto nella consapevolezza delle parti del particolare momento che attraversa questa Camera di commercio, così come tutte le Camere di commercio italiane, coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della PA (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto legislativo n. 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di commercio di Reggio Calabria ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni al fine di rappresentare sempre un elemento utile all'economia del territorio.

Inoltre, sotto il profilo normativo, i decreti legislativi n. 74/2017 e n. 75/2017 hanno apportato importanti modifiche ed integrazioni sia al d.lgs. 150/2009 in materia di valutazione e trasparenza sia al d.lgs. 165/2001, testo unico del pubblico impiego, impattando sui modelli di gestione, valutazione e anche sul contenuto del presente contratto decentrato.

Il nuovo CCNL di comparto del 21 maggio 2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

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

Il presente Contratto, dopo le fasi d'informazione e confronto così come definite dal CCNL per le specifiche materie individuate dallo stesso, è stato affrontato in un'unica sessione negoziale, su tutte le materie oggetto di contrattazione e con la consapevolezza delle prerogative che spettano alla contrattazione ed alla dirigenza nell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

Il presente Contratto fa riferimento al triennio 2019-2021, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione.

1. Il presente Contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'articolo 7 del CCNL del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Camera di commercio di Reggio Calabria.

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

1. Il presente Contratto decentrato integrativo concerne il periodo dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'articolo 40 del D.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli eventuali accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Articolo 3 - Relazioni sindacali.

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante la partecipazione articolata in informazione e confronto.

2. Le parti confermano la volontà di proseguire nel rapporto di collaborazione anche attraverso la conferma del ruolo strategico del sistema di relazioni sindacali e dell'importanza della contrattazione consolidata negli anni.

TITOLO II

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

Articolo 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo.

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

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.

2. La ripartizione delle risorse di cui al presente articolo risponde ai seguenti requisiti:

a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, aventi carattere di fissità e continuità, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, a circled 'A' in the middle right, and several initials at the bottom right.

di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

b) garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;

c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di responsabilità e di condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;

d) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;

Le risorse rese disponibili per l'anno 2019, al netto delle sole destinazioni obbligatorie di cui al comma precedente, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa ;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21.5.2018;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'articolo 70-quinquies del CCNL 21.5.2018;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c);
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

Articolo 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Reggio Calabria sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.

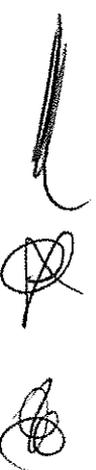
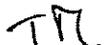
2. I criteri relativi all'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance sono definiti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", già oggetto di informativa sindacale in occasione dell'incontro tenutosi in data 27/2/2018 con le Organizzazioni sindacali, e con il Comitato di Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in coerenza con il Ciclo delle performance e nel rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

3. I compensi destinati a remunerare la performance sono correlati alle due dimensioni rispetto alle quali essa genera output informativi e di giudizio:

▪ *performance organizzativa*: fa riferimento sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa di competenza cui il dipendente è assegnato;

▪ *performance individuale*: fa riferimento all'apporto individuale (inteso come risultati raggiunti e comportamento agito e competenze acquisite) nel conseguimento degli obiettivi di ente e di area organizzativa di appartenenza, quale traduzione delle attese nell'espletamento efficace di azioni significative a capo del singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati, in un'unica soluzione, solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato dalla Camera di commercio.





4. Il sistema d'incentivazione della performance ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

5. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

6. Il compenso destinato a remunerare, per ciascun dipendente, il raggiungimento della "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) è determinato come segue:

a) si conteggiano i dipendenti in servizio al 1° Gennaio dell'anno e si tiene conto dei nuovi assunti e dei cessati solo se avranno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 4 mesi, in percentuale ai mesi lavorati; i dipendenti che superano 120 giorni di assenza, esclusi i periodi di congedo ordinario, nel corso dell'anno non hanno diritto al compenso relativo alla performance organizzativa. Fanno eccezione le assenze per maternità (solo astensione obbligatoria), per interdizione per complicanze nella gravidanza, per distacco sindacale e per terapia salvavita, nonché le assenze ai sensi della Legge 104/1992 e le assenze per infortunio sul lavoro.

b) l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla "Performance complessiva" (organizzativa 50% e individuale 50%) è suddiviso per il numero dei dipendenti in servizio, di cui al punto a), "pesato" in base alla categoria di appartenenza secondo la seguente parametrizzazione:

<i>CATEGORIE PERSONALE</i>	<i>"PESO" CATEGORIA</i>
<i>CATEGORIA D</i>	<i>1,56</i>
<i>CATEGORIA C</i>	<i>1,25</i>
<i>CATEGORIA B</i>	<i>1</i>

c) si determina l'importo massimo attribuibile ad ogni dipendente secondo la categoria di appartenenza, suddividendo l'ammontare complessivo attribuito a ciascuna categoria, come quantificato al punto b), per il numero complessivo di dipendenti per categoria, di cui al punto a);

d) si determina il valore per singolo punto di performance per ogni categoria di personale, suddividendo l'importo per categoria di cui al punto c) per n. 100 punti massimi di "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) conseguibili; non vi sarà attribuzione di alcun premio per punteggi uguali o inferiori alla soglia minima di 60, in coerenza con il livello di performance minimo previsto dal sistema nell'ambito della valutazione della performance complessiva di Ente;

e) si moltiplica, per ciascun dipendente, il valore dei singoli punti, di cui al punto d), per il punteggio di "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) attribuito e risultante dalla scheda di valutazione dipendenti del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e per il coefficiente di unità dello stesso dipendente, di cui al punto a);

f) il valore economico del compenso destinato a remunerare, per ciascun dipendente, il raggiungimento della "Performance complessiva" (organizzativa e individuale) verrà ridotto:

- in funzione delle giornate di assenza per malattia in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 convertito nella Legge n. 133/08; il valore economico della giornata di assenza, che costituisce economia di bilancio, verrà determinato sulla base dei giorni teorici lavorativi dell'anno;

- in tutti i casi di utilizzo di istituti in cui le disposizioni vigenti non prevedano la corresponsione dell'intero trattamento economico ordinario.

7. Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate in termini di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione di questa Camera di commercio, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 CCNL 21 maggio 2018 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La quota di personale, a cui attribuire tale maggiorazione, viene così definita:

- il numero delle persone interessate non può comunque superare, per ciascuna categoria, il 10% del totale dei dipendenti, arrotondato all'unità se $> 0,5$, garantendo sempre almeno 1 unità per ciascuna categoria laddove la % applicata determini un valore inferiore a 1.

La misura di detta maggiorazione sarà pari, per ciascuna categoria, al 30% rispetto all'importo medio procapite attribuito a coloro che sono stati valutati positivamente e che quindi nella scala di valutazione della performance individuale hanno ottenuto una valutazione finale pari a 90/100.

I fondi per l'erogazione della maggiorazione suddetta verranno detratti dalle risorse destinate alla remunerazione della Performance complessiva.

In caso di parità di punteggio, la differenziazione verrà attribuita secondo le seguenti priorità:

- al dipendente che nell'anno oggetto di valutazione abbia effettuato un maggior numero di giorni di presenza in ufficio.

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

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

1. Le Parti concordano che la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, identificando livelli crescenti di competenza professionale progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

2. Nel limite delle risorse 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 valutazione.

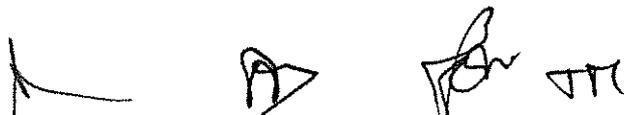
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

4. Sulla scorta di tali presupposti le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare una effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

5. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- per la partecipazione alla relativa selezione è richiesto come requisito un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, pari a ventiquattro mesi al 1° Gennaio



dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse economiche;

▪ il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene calcolato a seguito della valutazione dei seguenti fattori:

a) prestazioni rese, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali, funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua del sistema di misurazione e valutazione della performance.

b) competenze acquisite, intendendo per tali le conoscenze ed abilità ed il livello di autonomia acquisiti sui processi operativi ricoperti e le capacità e i comportamenti organizzativi atti a produrre miglioramenti organizzativi e gestionali e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le singole categorie di inquadramento.

• La valutazione da prendere in considerazione ai fini dell'attribuzione della progressione economica è quella derivante dalla valutazione della performance individuale del triennio. Ai fini dell'individuazione del personale a cui attribuire la progressione economica, viene redatta una graduatoria suddivisa per categoria (D-C-B).

• La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. A parità di punteggio viene data la precedenza:

- a) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) nel caso di ulteriore parità, a chi si trova nella posizione economica più bassa;
- c) nel caso di ulteriore parità, al più anziano di servizio.

• Le progressioni orizzontali hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° Gennaio di ciascun anno di sottoscrizione del contratto integrativo.

• Con apposite disposizioni di servizio sono disciplinate le fasi della procedura di cui al presente articolo.

TITOLO III **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

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

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

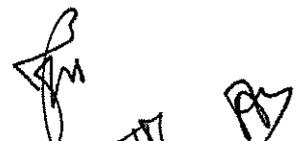
1. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- **prestazioni svolte in condizioni disagiate:**

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

Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, di specifiche responsabilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.





L'importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

- Prestazioni di lavoro del personale addetto al front office unico

€ 1,30 per ogni giornata di effettiva presenza che comporti l'applicazione continua all'attività di sportello per tutto l'orario di apertura al pubblico.

L'indennità di disagio per il personale addetto al front office non è cumulabile con il compenso per specifiche responsabilità.

- **Prestazioni che implicano l'esposizione a rischi e, come tali pericolose o dannose per la salute:**

Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in € 3,00 per giorno di effettiva esposizione al rischio.

Devono essere prese in considerazione le condizioni e l'ambiente di lavoro. Il rischio, pertanto, non può essere correlato automaticamente al possesso di un profilo.

Le parti concordano che l'indennità di rischio, nella misura di cui sopra, compete al personale soltanto e quando è in servizio di conduzione delle autovetture in dotazione alla Camera compatibilmente con il profilo professionale rivestito. La guida è, altresì, consentita al personale con funzioni ispettive.

- **Prestazioni che implicano il maneggio valori:**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'importo dell'indennità è pari a:

- € 1,00 giornalieri per valori medi mensili fino ad € 516,45;
- € 1,30 giornalieri per valori medi mensili da € 516,46 ad € 3.000,00
- € 1,55 giornalieri per valori medi mensili superiori ad € 3.000,00.

L'indennità compete per le giornate di effettiva assegnazione a compiti di maneggio di denaro o titoli equivalenti.

Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio cassa ragioneria, cassa sportelli front-office,).

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

- **Incentivi per concorsi a premi** (ex art. 4, comma 4, CCNL 5/10/2001 e art. 43 L.27/12/1997, n.449).

Si rinvia alla disciplina adottata dall'Ente con determinazione presidenziale n.11 del 17/4/2003 ratificata dalla Giunta Camerale con delibera n.59 del 15/5/2003.

Articolo 8 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1.

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

1 Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2 I criteri generali per l'attribuzione sono definiti in coerenza, anche se con le dovute semplificazioni, con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità per le posizioni organizzative.

3 In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di commercio individua le specifiche responsabilità – aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo

professionale e di competenza – che la dirigenza dell'Ente ha deciso di affidare ai propri collaboratori.

4 L'attribuzione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro il valore massimo di cui al comma 1.

5 La graduazione dell'indennità è effettuata, tenendo conto:

- dello svolgimento di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità;
- di coordinamento di unità organizzative elementari;
- di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino eventualmente coordinamento di gruppi di lavoro;
- nel caso di personale appartenente alle categorie B e C, alle attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili.

6. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

7. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Segretario Generale. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.

8. L'attuale disciplina per le indennità in questione è graduata come da regolamento approvato per ultimo con Determinazione del Segretario Generale n. 206 del 6/10/2016 e secondo i contenuti, i criteri e gli importi stabiliti con disposizione di servizio del Segretario Generale.

9. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente previa verifica (da parte del Segretario Generale) dell'effettivo disimpegno dei compiti di responsabilità su proposta motivata del Responsabile del Servizio; spetta per i soli periodi di effettivo svolgimento dei compiti e cessa di essere corrisposta in caso di revoca delle relative responsabilità, è proporzionalmente ridotta nei casi di assenza e nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

10. Al personale formalmente incaricato di sostituire, nei casi di assenza, i titolari delle posizioni di lavoro o che svolgano attività che comportano specifiche responsabilità, verrà riconosciuta l'indennità stabilita per il titolare, graduata secondo la categoria di appartenenza come da Regolamento e proporzionata al periodo di effettivo disimpegno delle posizioni di lavoro o dei compiti di responsabilità.

11. L'incarico deve necessariamente essere a tempo determinato e nel caso di conferma/rinnovo deve essere motivato in relazione alla qualità e risultati dell'incarico in precedenza disimpegnato.

12. Qualora il dipendente, prima della scadenza del provvedimento, non sia più titolare della specifica responsabilità per effetto di mobilità interna, cessazione dal servizio ecc..., verrà predisposto il relativo atto di revoca.

13. L'atto di nomina e di revoca devono pervenire all'Ufficio Risorse Umane per gli adempimenti connessi all'erogazione del compenso e per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

14. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità.

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



Articolo 9 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

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

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 dalla Camera di commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

5. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

6. Le attività formative organizzate dalla Camera di commercio 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.

Articolo 10 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 53, comma 2.

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

1. Il contingente previsto dal comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.5.2018 è elevato fino ad un ulteriore 10% in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto: personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da gravi patologie (es.: patologie oncologiche o altre tipologie invalidanti) per le quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità – anche temporanea.

2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 11 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14 settembre 2000.



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

1. Il limite individuale annuo delle ore da far confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38 bis del CCNL 14.9.2000 viene fissato in 36 ore.

Articolo 12 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

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

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita sono determinate secondo i seguenti criteri:

a) l'individuazione deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario garantire il miglior servizio all'utenza;

b) la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata e in uscita va, pertanto, gestita assicurando quanto previsto nel punto precedente;

c) al fine di garantire la dirigenza sulla possibilità di disporre nella giornata, in modo concomitante di buona parte del personale, così da poter svolgere in modo ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata, la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salvo, ovviamente, le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata e in uscita nell'ambito della medesima giornata e la regolarizzazione del debito orario deve essere effettuata secondo quanto previsto dalla specifica disposizione di servizio dell'ente camerale.

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

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

1. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificassero casistiche in tal senso.

Articolo 14 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

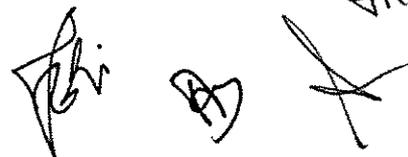
[rif. lett. r) del comma 4 dell'articolo 7 del CCNL 21/5/2018]

1. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificassero casistiche in tal senso.

Articolo 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14 settembre 2000.

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione nel caso si verificassero casistiche in tal senso.



TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

Articolo 16 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

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

1. Le innovazioni tecnologiche e i processi di informatizzazione che caratterizzano la prestazione di lavoro del personale camerale sono accompagnati da specifica formazione del personale interessato.

Articolo 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

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

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti della Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("premio correlato alla performance").

2. Essi hanno quindi lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione degli obiettivi, che nel caso delle posizioni organizzative si sostanziano anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.

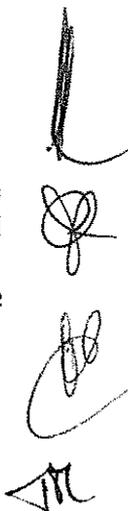
3. I criteri oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede di informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'articolo 5 del presente contratto decentrato.

4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si precisa che essi – in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza – fanno riferimento anche:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della Camera di commercio, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:

- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto tra prestazione richiesta e prestazione resa;
- rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari della Camera di commercio e fornire una opportunità di crescita individuale;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- promuovere una moderna cultura organizzativa;



- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative al piano formativo del dipendente.

6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.

7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento della Camera di commercio nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dei comportamenti adottati e delle competenze dimostrate come fattori di valutazione indicati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio.

8. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, la Camera di commercio tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

9. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera di commercio anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.

10. Tale retribuzione viene determinata ed eventualmente erogata secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

Articolo 18 - Welfare integrativo

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

1. Le parti si impegnano ad avviare specifica contrattazione.

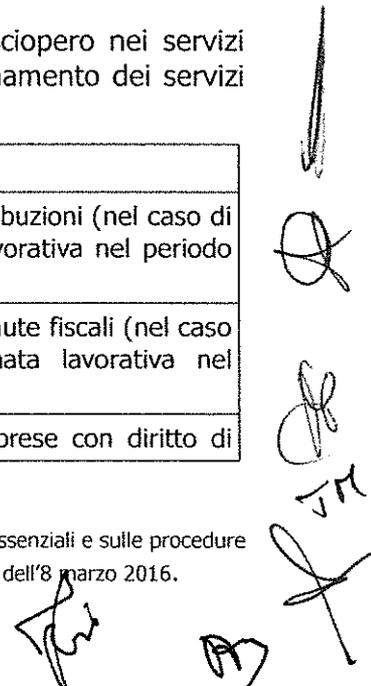
Articolo 19 - Disposizioni in materia di sciopero – Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

1. Il presente capo da attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dal Decreto legge 20 settembre 2015, n. 146, convertito in Legge 12 novembre 2015, n. 182, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni e autonomie locali del 19 settembre 2002 e s.m.i.¹, individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali della Camera di commercio:

Contingente minimo di personale	Servizi essenziali
n. 1 unità di categoria D o C	Servizi del personale – pagamento delle retribuzioni (nel caso di sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa nel periodo tra il 5 ed il 15 di ogni mese)
	Servizi del personale – pagamento delle ritenute fiscali (nel caso di sciopero proclamato per l'intera giornata lavorativa nel periodo tra il 5 ed il 15 di ogni mese)
n. 1 unità di categoria C	Rilascio certificati e visure dal Registro Imprese con diritto di

¹Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni e autonomie locali" dell'8 marzo 2016.





	urgenza per partecipazione a gare di appalto; deposito bilanci e atti societari
n. 1 unità di categoria D o C	Certificazione per esportazione e l'importazione temporanee di merce (carnet ATA-TIR)

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste

n. 1 unità di categoria D o C	Registrazione brevetti
-------------------------------	------------------------

3. Gli sciopero brevi che sono alternativi a quelli indetti per l'intera giornata, possono essere effettuati in un unico periodo di ore continuative all'inizio o alla fine del turno di lavoro. Se le attività di protraggono in orario pomeridiano, gli scioperi brevi sono effettuati in unico periodo di ore continuative all'inizio del turno di lavoro antimeridiano o alla fine del turno di lavoro pomeridiano.

4. I servizi pubblici essenziali come sopra definiti sono garantiti, con le modalità medesime, anche in caso di Assemblea².

5. Il Segretario Generale, sentiti i dirigenti ovvero i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, individua i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al comma precedente, tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.

6. E' fatto divieto ai Dirigenti e Funzionari di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al precedente comma.

7. Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente articolo, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19 settembre 2002 così come integrato dall'Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni e autonomie locali dell'8 marzo 2016.

²Articolo 56 CCNL Regioni e autonomie locali del 14.9.2000 e articolo 4 del CCNQ 4.12.2017 e prima articolo 2 del CCNQ 7.8.1998

Il fondo risorse decentrate 2019 ammonta ad € 275.252,85 di cui:

➤ ART. 67, COMMI 1 e 2, RISORSE DECENTRATE STABILI..... € 253.535,32

(Al netto delle decurtazioni di cui all'art.1, comma 456, della L. n.247/2013 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017)

➤ ART. 67, COMMA 3, RISORSE DECENTRATE VARIABILI..... € 21.717,53

Risorse stabili utilizzate all'1/1/2019

Contratto	Descrizione	Importo
Art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Fondo per le progressioni orizzontali pregresse (di cui per assegno person. riassorbibile - art. 9 co. 1 CCNL 9/5/2006- : € 2.353,78)	67.202,07
	Indennità personale ex 3° e 4° livello	134,50
	Indennità di comparto	20.760,84
	Totale risorse stabili utilizzate	88.097,41
	Risorse stabili utilizzabili (253.535,32 - 88.097,41)	165.437,91

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione 2019 sono pertanto € 187.155,44 di cui:

➤ Risorse stabili.....€ 165.437,91

➤ Risorse variabili€ 21.717,53

➤ Risorse totali€ 187.155,44

Premi correlati alla performance organizzativa - (Art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/5/2018	65.632,35
Premi correlati alla performance individuale - (Art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018	65.632,34
Art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018- Indennità condizioni di lavoro di cui:	
- Attività esposte a rischi e implicanti maneggio valori	1.300,00
- Attività disagiate	1.200,00
Compensi specifiche responsabilità - (Art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/5/2018)	39.000,00
Nuove progressioni orizzontali (Art. 68, comma 2, lett. J CCNL 21/5/2018)	13.850,00
Art.67, comma 3, lett. a) CCNL 21/05/2018 - Incentivo concorso a premi, ai sensi dell'art.43 della legge n.449/1997	540,75
Totale	187.155,44

