

CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DECENTRATO
Triennio 2019-2021

L'anno duemiladiciannove, il giorno diciassette del mese di dicembre, presso la sede legale della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata, Corso XVIII agosto 34 - Potenza

- la delegazione di parte datoriale:

Presidente Patrick Suglia Patrick Suglia

Componente Caterina Famularo Caterina Famularo

- e la delegazione sindacale:

Organizzazioni sindacali di categoria:

FP CGIL Giulia Adduce Giulia Adduce

UIL FPL Raffaele Pisani Raffaele Pisani

R.S.U.:

Giulia Adduce Giulia Adduce

Francesca Bertoldo Francesca Bertoldo

Giuseppe D'Eufemia Giuseppe D'Eufemia

Giuseppe Lovito Giuseppe Lovito

Marcella Milo Marcella Milo

Rocco Ostuni Rocco Ostuni

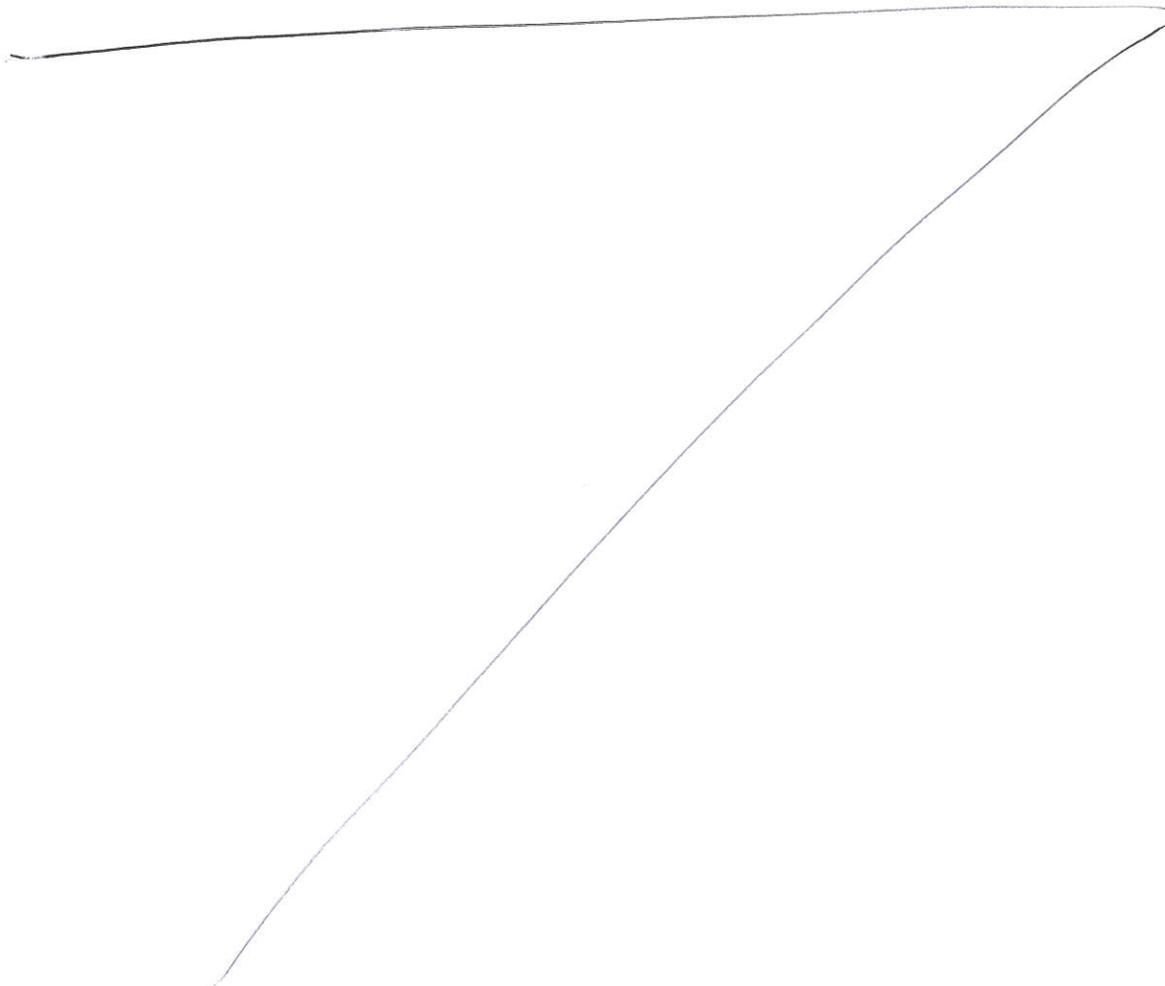
Rosaria Gabriella Romaniello Rosaria Gabriella Romaniello



Premesso:

- che in data 20/11/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019-2021 relativo al personale dipendente dell'Ente;
- che in data 02/12/2019 il collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;
- che in data 02/12/2019 l'Organo di Governo dell'Ente ha autorizzato la sottoscrizione definitiva

procedono alla sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo composto di n. 26 pagine (compresa la presente premessa).



[Handwritten signatures and initials]

2



Indice

Premessa	5
TITOLO I.....	8
DISPOSIZIONI GENERALI.....	8
Articolo 1 - Ambito di applicazione	8
Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	8
TITOLO II.....	9
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE	9
Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo	9
Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	10
Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	12
TITOLO III.....	16
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'.....	16
Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	16
Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.....	17
Articolo 8 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	18

9

d

[Handwritten signature]



TITOLO IV	19
ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	19
Articolo 9 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	19
Articolo 10 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	20
Articolo 11 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2	21
Articolo 12 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000	21
Articolo 13 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000	22
TITOLO V	23
DISPOSIZIONI PARTICOLARI	23
Articolo 14 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi .	23
Articolo 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	23
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	26
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	26



Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata (di seguito "Camera di commercio della Basilicata"), accompagnando l'evoluzione in atto per tale ruolo all'interno di uno scenario sempre più variabile, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze dell'amministrazione pubblica e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

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

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio della Basilicata, 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 della Basilicata secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione delle posizioni e risultato" coerenti
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.



Le Camere di commercio italiane sono state coinvolte - 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 e la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) sia le cessate Camere di commercio di Potenza e di Matera, sia la Camera di commercio della Basilicata, hanno 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 e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

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

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

Nel frattempo questa Camera di commercio, costituita il 22 ottobre 2018 tramite accorpamento delle preesistenti Camere di commercio di Potenza e di Matera, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare in questi mesi una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

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

Per garantire una razionale gestione dei lavori della sessione negoziale, nonché per successiva comodità di lettura, il testo contrattuale è articolato percorrendo esattamente l'elenco delle



materie oggetto di contrattazione come definite dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018 (e riportando il riferimento contrattuale tra parentesi dopo la materia oggetto di contrattazione).

Il testo non prevede altresì:

- le materie non riguardanti le Camere di commercio - lettere e), i), k), l), z) dell'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018

- le materie che si ritiene non applicabili alla Camera di commercio della Basilicata - lettere j), q), r), u), w) dell'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018

- la materia di cui alla lettera p) dell'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018, avendo le Parti sindacali richiesto in data 31/10/2018 che la contrattazione su tale materia fosse anticipata in occasione del confronto sull'articolazione dell'orario di lavoro del nuovo Ente, costituito in data 22/10/2018; in tale circostanza le Parti hanno concordato di stabilire i seguenti criteri per l'individuazione, nella Camera di commercio della Basilicata, di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:

- ✓ funzionalità dell'orario di lavoro rispetto all'orario di apertura al pubblico degli uffici
- ✓ comprensione nel criterio suddetto delle particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dal comma 4 dell'articolo 27 del CCNL 2016-2018 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali
- ✓ promozione della salvaguardia della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.]



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio della Basilicata e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato.

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

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

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

3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.



TITOLO II

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

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, fra le diverse modalità di utilizzo

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

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

2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;

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

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

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



3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alle performance organizzativa e individuale, nelle rispettive incidenze percentuali stabilite dal Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Le economie relative all'esercizio finanziario precedente vengono destinate annualmente in aumento all'istituto di parte variabile dei premi correlati alle performance.

5. I criteri di ripartizione delle risorse di cui al presente articolo hanno valenza per l'intero periodo di vigenza del contratto decentrato, salva richiesta di rinegoziazione della parte datoriale o dei soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa.

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. Si richiama l'informazione fornita alle Parti Sindacali in data 02/05/2019 sui criteri generali del sistema di valutazione della performance, il successivo confronto tenuto in data 22/05/2019 e il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" adottato dalla Giunta della Camera di commercio della Basilicata con delibera n. 56 del 27/05/2019 che ha recepito *in toto* le proposte formulate dalle Parti Sindacali in occasione del richiamato confronto.



2. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio della Basilicata sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

3. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

4. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

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

6. 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.

7. Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

8. Per l'attribuzione della maggiorazione vengono utilizzate tutte le economie di risorse non erogate ai dipendenti in sede di attribuzione dei compensi sulle performance individuali per effetto della mancata attribuzione dei punteggi massimi; ove tali economie non raggiungano il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, tutti i compensi calcolati sulla base delle valutazioni effettuate vengono ridotti proporzionalmente in maniera tale da stralciare il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti e destinarlo alla detta maggiorazione.

9. La quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, viene definita nel 20% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non incaricato di posizione organizzativa, arrotondato per eccesso.

Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza



professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

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

3. La valutazione dei dipendenti è così stabilita:

CRITERI	PUNTEGGI
Performance individuale (media triennio precedente)	65/100
Possesso titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	1/100
Esperienza professionale	34/100

In particolare:

- Performance individuale (media triennio precedente) - punteggio massimo attribuibile: 65 punti
 - parametro alla media del punteggio conseguito dal dipendente nell'ambito delle valutazioni operate, al fine della corresponsione dei premi di produttività nel triennio precedente, rispettivamente dalle cessate Camere di commercio di Potenza e di Matera fino all'annualità 2018 e dalla Camera di commercio della Basilicata a decorrere dall'annualità 2019
- Possesso titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno - punteggio massimo attribuibile: 1 punto



- categorie A e B: diploma di istruzione secondaria di secondo grado
- categoria C: laurea triennale o laurea specialistica o laurea vecchio ordinamento
- categoria D: seconda laurea, master di secondo livello, dottorato di ricerca, specializzazione post laurea

Esperienza professionale - punteggio massimo attribuibile: 34 punti

per ciascun anno di servizio di ruolo a tempo indeterminato (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria di appartenenza presso Camere di commercio	Punti 1,50
per ciascun anno di servizio di ruolo a tempo indeterminato (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria di appartenenza presso altre pubbliche amministrazioni	Punti 1,00
per ciascun anno di servizio di ruolo a tempo indeterminato (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria immediatamente inferiore a quella di appartenenza presso Camere di commercio	Punti 0,65
per ciascun anno di servizio di ruolo a tempo indeterminato (o frazione superiore a 6 mesi) nella categoria immediatamente inferiore a quella di appartenenza presso altre pubbliche amministrazioni	Punti 0,55

Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten signature

Handwritten signatures

Handwritten mark

Handwritten mark



5. La procedura 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, secondo i seguenti criteri:

- a) annualmente viene destinata alla progressione economica, per ciascuna categoria, una somma corrispondente al 60% della somma che potenzialmente occorrerebbe per attribuire la progressione economica a tutti gli aventi diritto della categoria;
- b) l'Unità Operativa "Risorse umane" procede d'ufficio alla formulazione di graduatorie, distinte per categorie, sulla base dei criteri di cui al comma 3 del presente articolo e previo avviso al personale dipendente, da pubblicare sul sito istituzionale con valore di notifica a tutti gli effetti, di fissazione di un termine perentorio entro il quale far pervenire eventuale documentazione aggiuntiva, rispetto a quella già agli atti, finalizzata alla formazione delle graduatorie;
- c) la progressione viene assegnata, con decorrenza 1° gennaio, ad un numero di dipendenti aventi diritto appartenenti a ciascuna categoria sulla base delle risorse disponibili;
- d) il residuo economico rispetto alla somma destinata ai sensi di cui alla lettera a) determinerà l'assegnazione della progressione ad un ulteriore dipendente avente diritto per ciascuna categoria, in base alla graduatoria formulata e mediante integrazione delle risorse necessarie;
- e) in caso di parità di punteggio, sarà data preferenza al candidato di maggiore età anagrafica;
- f) non avranno diritto alla progressione economica, in ogni caso, i dipendenti destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica e sino alla data di formazione delle graduatorie.



TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

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

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

- ✓ prestazioni che implicano situazioni di disagio (il disagio si configura in modalità e condizioni, spaziali e/o temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, che nell'Ente si identificano nell'effettuazione del servizio di portineria e nella guida di autovetture proprie o di proprietà dell'Ente per svolgimento di attività ispettive o per attività di rappresentanza degli Organi e dei Dirigenti):

- euro 2,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse

- ✓ prestazioni che implicano il maneggio valori (contanti e buoni pasto):

- euro 2,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a euro 1.000,00

- incremento del 50% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare mensile dei valori trattati superi euro 1.000,00 e fino a euro 5.000,00

- incremento del 100% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare mensile dei valori trattati superi l'importo di euro 5.000,00.



Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

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

1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.18 compensano responsabilità aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza. In particolare, il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi della Camera di commercio della Basilicata prevede che la struttura organizzativa dell'ente si articola in Aree e, all'interno di queste, in Servizi ("Unità Operative Complesse") ed in Uffici ("Unità Operative Semplici"); gli Uffici vengono definiti dal Segretario Generale, che formalizza tramite ordine di servizio l'elenco dettagliato delle unità organizzative nelle quali è articolata la micro-struttura, individuando le relative competenze.

2. L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.18 viene pertanto assegnata ai responsabili delle Unità Operative Semplici, appartenenti alla categoria D e non investiti di funzioni nell'area delle Posizioni Organizzative, ovvero appartenenti alla categoria C. 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.

3. L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.18 può essere assegnata inoltre a dipendenti di categoria D e di categoria C, non titolari di posizione organizzativa né responsabili di Unità Operativa Semplice, in caso di incarichi di responsabilità conferiti con atto formale in ragione di specifica previsione normativa, regolamentare o organizzativa.

4. L'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui ai commi precedenti discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL.

5. I criteri generali di graduazione sono definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative. In particolare,



le indennità vengono pesate sulla base dei fattori (ed esclusione dei subfattori) previsti per definire la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative:

- a) complessità dei processi gestionali gestiti ("complessità direzionale", peso 40 %)
- b) complessità degli interventi necessari per poter prevenire problemi o individuare soluzioni efficaci per risolverli ("complessità decisionale", peso 30 %)
- c) impatto delle decisioni assunte ("responsabilità", peso 30 %).

Articolo 8 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

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

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- ✓ graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio
- ✓ determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie.



TITOLO IV

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

Articolo 9 – Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo

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

1. In applicazione dell’art. 72, comma 2, del CCNL 21/5/2018, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, nei limiti della somma delle disponibilità già stanziata dalle cessate Camere di commercio di Potenza e di Matera nell’anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell’ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli Enti stessi.

2. Le risorse per l’attuazione del welfare integrativo sono così destinate:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

3. Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l’istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.



Articolo 10 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

1. La Camera di commercio della Basilicata si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.

2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio 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.

7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 11 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2

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

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) affetti da patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 30 %.

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

Articolo 12 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

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

1. È istituita la banca delle ore della Camera di commercio I.A.A. della Basilicata con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Su richiesta del dipendente, nella banca delle ore confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel numero massimo di 60 ore annue, che verranno evidenziate mensilmente nel cedolino stipendiale.

21



3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare l'eventuale debito orario.

Articolo 13 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

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

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:

- ✓ funzionalità al servizio e all'utenza esterna
- ✓ articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di adeguato andamento delle attività necessarie all'organizzazione

2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, per esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali ovvero all'attività di assistenza e supporto a eventi organizzati e/o ospitati presso le sedi dell'ente; in tali casi, il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.



TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 14 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

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

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.

2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.

Articolo 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

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



1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente ("produttività"). Si richiama a tal proposito l'informazione fornita alle Parti Sindacali in data 02/05/2019 sui criteri generali del sistema di valutazione della performance, il successivo confronto tenuto in data 22/05/2019 e il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" adottato dalla Giunta della Camera di commercio della Basilicata con delibera n. 56 del 27/05/2019 che ha recepito *in toto* le proposte formulate dalle Parti Sindacali in occasione del richiamato confronto.

2. I criteri oggetto del presente articolo, quindi, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 4 del presente contratto decentrato.

3. 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, rispetto agli altri dipendenti, un peso maggiore nella valutazione complessiva
- ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
- ✓ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

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



- ✓ stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
- ✓ promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
- ✓ rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
- ✓ evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
- ✓ migliorare il livello generale di comunicazione interna
- ✓ valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
- ✓ promuovere una moderna cultura organizzativa
- ✓ rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente.

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



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'ex art.17, comma 2, lett. f CCNL 2008-2009 oggi art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018, concernenti le indennità per specifiche responsabilità, le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale appartenente alla categoria giuridica D che sino al 20 maggio 2019 ricopriva l'incarico di Posizione Organizzativa, sia riattribuita l'indennità per specifiche responsabilità, connessa alla posizione di lavoro ricoperta precedentemente al conferimento dell'incarico di PO, a decorrere dal 21 maggio 2019. In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento, il cui compimento è tuttora svolto, e a importi correlati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano di stabilire che, per l'anno 2019, il limite massimo individuale di lavoro straordinario venga elevato a 200 ore, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, per una unità di personale e per esigenze eccezionali in relazione all'attività di assistenza e supporto a eventi organizzati e/o ospitati presso le sedi dell'ente.