

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE CCIAA DI PISA  
TRIENNIO 2019 -2021**

In data 17.04.2019 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di commercio di Pisa, per la sottoscrizione dell'allegato testo di accordo raggiunto con unica sessione negoziale sulle materie oggetto di contrattazione decentrata definite dall'art. 7 del CCNL vigente relative al triennio 2019-21.

Tenuto conto che:

- a) in data 02/04/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della CCIAA di Pisa per il triennio 2019-21;
- b) il Collegio dei Revisori in data 15/04/2019 (verbale n. 3/2019) ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali dell'ipotesi di ccdi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. 165 del 2001 e art.8, comma 6, del CCNL 21.05.2018);
- c) la Giunta con deliberazione n. 34 in data 15/04/2019 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

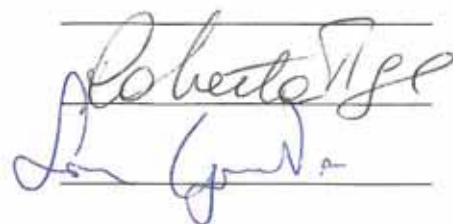
**Delegazione di parte pubblica:**

PRESIDENTE:     Dott.ssa Cristina Martelli  
  
                          Dott.ssa Marzia Guardati



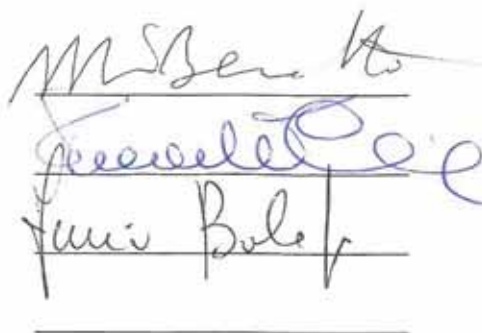
**R.S.U. nelle persone di:**

- Faoro Maria Teresa
- Tigli Roberta
- Granata Laura



**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

- - C.G.I.L. - F.P.
- - C.I.S.L. - F.P.S.
- - U.I.L. - F.P.L.
- - C.S.A.



Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The first signature is 'M. Benvenuti', the second is 'Giovanni Paoletti', and the third is 'F. Bole'.

**PREMESSA**

Il sistema camerale sta attraversando una fase di messa a punto della recente riforma del 2016 in attuazione della Delega della Legge 124/2015 che ha portato alla revisione delle funzioni delle Camere di Commercio, del sistema di finanziamento e del loro numero. La Camera di Pisa in particolare è interessata da una procedura di accorpamento che la porterà a confluire nella Camera di Commercio della Toscana Nord Ovest. La procedura è tuttavia interessata da un ricorso amministrativo promosso dalla Camera di Carrara che rileva tra l'altro questioni di illegittimità costituzionale i cui esiti al momento son incerti. I tempi necessari per completare le procedure di accorpamento sono molto incerti e comunque non brevi. Nella consapevolezza che nei casi di importante evoluzione della normativa di riferimento, o di novità derivanti da un CCNL per il triennio 2019-2021, o di una evoluzione organizzativa comportante accorpamento con altra/e CCIAA, o di ridefinizione dei sistemi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale, si debba prevedere la ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto decentrato integrativo, si riafferma la necessità di definire un CCDI del triennio 2019-2021 per garantire al personale e all'ente reciproco rispetto dei ruoli datoriali e sindacali nel nuovo modello di relazioni sindacali CCNL 21.5.2018 in un'unica sede negoziale nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione decentrata ai sensi art. 7, comma 4 CCNL come previsto dall'art. 40 d.lgs. 165/2001, in relazione alle materie che riguardano questa Camera.

Si arriva alla contrattazione dopo i passaggi d'informazione e confronto sulle materie più generali, percorso propedeutico all'efficacia della contrattazione ed alla sottoscrizione della presente ipotesi di CCDI.

Ai sensi di legge in caso di accorpamento, il nuovo ente provvederà alla costituzione delle risorse complessive e alla nuova contrattazione tra la delegazione trattante e rappresentanze sindacali che le OOSS definiranno per la Camera accorpata.

Le risorse complessive destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi sono stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, stabilite annualmente in un importo complessivo espresso dall'organo statutario dell'ente;

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio

siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;

b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);

c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.



**CAMERA DI COMMERCIO DI PISA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**Anni 2019-21**

|   |    |
|---|----|
| Sommario  |    |
| TITOLO I.....   | 5  |
| DISPOSIZIONI GENERALI.....  | 5  |
| Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale .....  | 5  |
| Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....   | 5  |
| TITOLO II.....  | 5  |
| TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE.....   | 5  |
| Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, c. 4, lett. a, CCNL 2018].....  | 5  |
| 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)].....  | 6  |
| 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).....  | 8  |
| TITOLO III.....   | 10 |
| COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ.....   | 10 |
| Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21-5-2018, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018] .....  | 10 |
| 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).....   | 10 |
| TITOLO IV.....  | 12 |
| AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....   | 12 |
| Art 8 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, CCNL 2018).....   | 12 |
| Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).....  | 12 |
| TITOLO V.....   | 14 |
| ORARIO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....   | 14 |
| Articolo 10 - 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'art. 7 del CCNL 21/5/2018).....   | 14 |
| Articolo 11 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018) .....   | 15 |
| Articolo 12 - I 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'art. 7 del CCNL 21/5/2018)..... | 15 |
| TITOLO VI.....  | 15 |
| DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.....  | 15 |
| Articolo 13 - Norma finale e transitoria.....   | 15 |

## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale

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 di Pisa e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

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

Il presente contratto concerne il periodo 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 ovvero all'evoluzione organizzativa connessa con l'accorpamento con altre Camere.

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.

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

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 fra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, c. 4, lett. a, CCNL 2018]

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa 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.

- a) La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.
- b) 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;

- c) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dei risultati e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale e organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal Ccnl del 21.5.2018;
- d) destinare ad attività con specifiche responsabilità e a quelle da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal Ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle **risorse disponibili per la contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 68 comma 1, avviene secondo la seguente ripartizione: <sup>1</sup>

- 1) indennità condizioni di lavoro (maneggio valori): max € 3.000,00
- 2) compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione): max € 1.200,00
- 3) compensi per specifiche responsabilità: max € 17.000,00
- 4) compensi previsti da disposizioni di legge secondo le richieste pervenute e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline
- 5) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento: max 33% del fabbisogno calcolato sulla base del costo delle progressioni potenziali e per il 2019 integrato con un importo pari alle risorse destinate a tale istituto e non spese nel 2018.

Valutati gli istituti di cui sopra, le risorse che residuano vengono ripartite in:

- 6) premi correlati alla performance organizzativa 20%
- 7) premi correlati alla performance individuale 80%

Circa la conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento, vale a dire quelle non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, esse sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, compatibilmente con i vincoli dettati dalla vigente normativa in materia di fondo delle risorse decentrate.

#### **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]**

Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Pisa sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

<sup>1</sup> la destinazione dei trattamenti economici di cui al comma 2, art. 68 lettere a), b), c), d), e), f) - deve avere la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) e che almeno il 30% di tali risorse devono essere destinate alla performance individuale.

La attribuzione dei premi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati dalla Camera di Commercio di Pisa, dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente.

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

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

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, ai diversi livelli organizzativi, 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, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

A fronte di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 05/03/2019 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, si basa, sui seguenti fattori che incidono per pari peso:

- "PPCA" - comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi
- "MR2" - contributo alla realizzazione degli obiettivi assegnati all'ufficio tenuto conto del "fattore moltiplicativo produttività per categoria" - Fm che esprime il grado di partecipazione di ognuno al conseguimento dei risultati dell'ufficio di appartenenza.

Come definito nel sistema di misurazione e valutazione, la performance organizzativa è espressione dei Risultati sintetici di Ente "MR1", qualora adeguati (indice sintetico di ente superiore a 60%), sulla base del coefficiente di categoria "Fm".

Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance si tiene conto del part-time. Non sono considerati, invece, i periodi di congedo di maternità, di paternità, e parentale. Per le altre as-

senze, l'attribuzione del premio tiene conto del coefficiente di assenza secondo le fasce seguenti:

- assenze < 25% dei giorni lavorabili = 100%
- assenze comprese tra il 25% e il 50% dei giorni lavorabili = 75%
- assenze comprese tra il 50% e il 75% dei giorni lavorabili = 50%
- assenze oltre il 75% dei giorni lavorabili = 0 %

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), del CCNL 21.5.2018 che si aggiunge al premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente per categoria.

Il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10% del totale di ogni categoria; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso).

A parità di punteggio di sintesi si dà la precedenza a quei candidati che hanno conseguito un livello superiore di "risultati MR2". In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità nella categoria, ed in ultima istanza la maggiore età anagrafica.

Per questo fine ed in considerazione della limitata numerosità delle categorie A e B, queste vengono sommate e costituiscono un unico gruppo.

Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori a 90% del punteggio massimo per la categoria.

In considerazione della novità dell'istituto di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, la suddetta disciplina sarà soggetta a rivalutazione dopo la prima applicazione nell'anno 2019.

Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato con una presenza in servizio di almeno 3 (tre) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

#### **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]**

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nel triennio 2019-2021 possono essere così riassunti:

- fase 1: eventuale aggiornamento, con criteri di analiticità e oggettività, della mappatura delle competenze professionali attese da ciascun specifico profilo;
- fase 2: valutazione oggettiva e comparativa delle competenze possedute da ciascun dipendente che ha i requisiti per partecipare alla selezione per la progressione economica in relazione alla categoria di inquadramento;
- fase 3: valutazione finale della dirigenza e proposta al Segretario generale;



- fase 4: analisi finale del Segretario generale che, sentiti i dirigenti, deve garantire il rispetto di criteri di equità fra le aree, nell'ambito di un processo valutativo selettivo e delle risorse specificamente destinate alle progressioni economiche per ciascun anno;
- fase 5: informazione al personale coinvolto dei risultati valutativi;
- fase 6: possibilità per il personale coinvolto di ottenere chiarimenti dalla dirigenza, dando la possibilità di richiedere eventuali approfondimenti o di portare contributi per il miglioramento della valutazione entro 10 giorni;
- fase 7: erogazione delle progressioni economiche nei limiti e con le tempistiche definite dal sistema di valutazione.

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.

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 nelle opportunità di accesso 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;
- ancorare, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - a) contributi/apporti al conseguimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua, come misurati dall'indice "MR2" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 20%);
  - b) professionalità (competenze), intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini, così come stabilite nel sistema di classificazione che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale; misurato dall'indice "PPCA" definito nel SMVP medio degli ultimi tre anni (peso 40%).
  - c) il grado di conoscenza e autonomia sui processi operativi posseduto, valutato nell'anno di assegnazione delle progressioni sul profilo di ruolo secondo l'indicatore PPCO del SMVP (peso 40%)

Le graduatorie sono distinte per le categorie A, B, C, D.

Fermo restando un valore minimo per l'ammissione alla procedura pari a 75/100 calcolato come media sul triennio degli indicatori MR2 e PPca (depurati dei coefficienti di categoria ("Fm") e dei part time), la procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio sintetico: la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili sulla base delle risorse disponibili, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati; non si dà luogo a copertura dei fabbisogni parzialmente coperti. A parità di punteggio di sintesi si dà la precedenza a quei candidati che hanno conseguito un livello superiore di "risultati MR2". In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità nella categoria, ed in ultima istanza la maggiore età anagrafica.

Le risorse destinate all'istituto, sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse. Al fine di rendere effettivamente utiliz-

zabili i resti che residuano dall'attribuzione delle progressioni, secondo le modalità richiamate, sono assegnate nell'ordine alle categorie B, C e D fino al concorso del fabbisogno finanziario per l'assegnazione ai candidati risultati idonei.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

E' ammesso alle progressioni anche il personale proveniente da altre Amministrazioni fermo restando il possesso dei requisiti previsti, maturati anche nell'Amministrazione di provenienza.

### TITOLO III

#### COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITA'

**Articolo 6 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21-5-2018, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. [rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]**

La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è confermata rispetto al CCDI 2018 ed è la seguente:

- prestazioni che implicano il maneggio valori:
  - euro 1,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a € 4.000,00
  - incremento del 50% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati superi € 4.000,00 e fino a € 5.000,00
  - incremento del 100% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati superi a € 5.000,00

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Ai fini di assicurare un raccordo opportuno tra i contratti, la presente disciplina decorre dall'1/1/2019.

**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)**

I criteri generali sono definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per

la dirigenza e le posizioni organizzative.

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 ha deciso di affidare ai propri collaboratori.

L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL

Nella Camera di Commercio di Pisa l'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.70 quinquies del CCNL 21.5.18 al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:

- responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari (uffici)
- responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino coordinamento di gruppi di lavoro;

Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:

- 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 (come ad es. i dipendenti degli uffici internazionalizzazione, metrico, che presidino l'allestimento e/o lo svolgimento di eventi fuori dalle sedi camerali o effettuino ispezioni, verifiche e/o prelievi);
- attività di "responsabile della continuità operativa" in quanto attività di referente informatico dell'Ente e in quanto attività con contenuti altamente specialistici e descritti da norme cogenti.

Vengono confermati quali criteri per la graduazione del compenso quelli disciplinati dal Contratto decentrato del 17/9/2007 che si riportano di seguito:

- PESO OGGETTIVO DELLA RESPONSABILITA' ATTRIBUITA (punti 30);
- VALENZA INTERNA E/O ESTERNA DELLA RESPONSABILITA' (punti 30);
- CONTINUITA' O EPISODICITA' DELLA RESPONSABILITA' (punti 40);

La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal 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.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; qualora ricorra il caso di più di una "specifica responsabilità" in capo allo stesso dipendente, nella valutazione dell'indennità si attribuisce il valore massimo del criterio "peso oggettivo della responsabilità".

## TITOLO IV

### AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**Art 8 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, comma 4, lett. j, CCNL 21/5/2018)**

Ai fini del presente articolo assumono rilievo per la CCIAA di Pisa:

- a) i compensi ISTAT;
- b) concorsi a premio

I compensi individuati al comma precedente si sommano alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

**Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 21/05/ 2018)**

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono in linea con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e per il personale non dirigente ("produttività"). Essi quindi hanno 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, nel caso delle posizioni organizzative anche con riferimento a specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza. Essi sono:

- 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

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. Quest'ultima è il passo finale di un processo che si avvia attraverso momenti formali (colloqui) di assegnazione obiettivi e successive periodiche verifiche di controllo / avanzamento risultati.

I sistemi d'incentivazione rispondono a una valutazione di prestazioni e prevedono risultati misurabili attraverso specifici indicatori. Tali sistemi sono rivolti quindi alla qualità di presta-

zioni / servizi erogati, all'innovazione, all'incremento della produttività, inteso come miglioramento dell'insieme degli indicatori indicanti tempo, qualità e costo.

Le metodologie di valutazione prendono in considerazione sia l'apporto individuale sia quello più generale di andamento organizzativo; in particolar modo si tiene conto dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. in relazione all'unità organizzativa gestita nonché a quelli individuali e ai comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi dell'anno (performance individuale) oltreché alla performance dell'Ente (performance organizzativa).

Nel rispetto del vincolo di destinazione alla retribuzione di risultato di un importo pari ad almeno il 15% del fondo complessivo, restano invariate rispetto alla situazione previgente le correlazioni tra le risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di risultato e quelle destinate ai compensi a titolo di posizione dei titolari di posizione organizzativa della CCIAA di Pisa, pari al 25% del fondo complessivo.

La quantificazione della retribuzione di risultato è direttamente proporzionale alla **valutazione** assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e organizzativa secondo le risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance che prevede:

- 30% "PPCA" - comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi dell'anno
- 50% "MR2" risultati raggiunti assegnati al servizio di cui la PO è responsabile
- 20% Risultati sintetici di Ente "MR1"

Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questa Camera anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata solo a fronte di raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto. Una valutazione inferiore al (60) in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Nella valutazione delle performance, coerentemente a quanto previsto per il resto del personale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità, e parentale. Per le altre assenze, l'attribuzione del premio tiene conto del coefficiente di assenza secondo le fasce seguenti:

- assenze < 25% dei giorni lavorabili = 100%
- assenze comprese tra il 25% e il 50% dei giorni lavorabili = 75%
- assenze comprese tra il 50% e il 75% dei giorni lavorabili = 50%
- assenze oltre il 75% dei giorni lavorabili = 0 %

Nell'ipotesi di conferimento a un titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al dipendente, anche ai fini della retribuzione di risultato, sono attribuiti specifici obiettivi aggiuntivi ed è attribuito - se meritevole ai sensi della metodologia di valutazione della performance - un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi. La percentuale non potrà essere superiore al 20% qualora i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati non siano almeno l'80%.

## TITOLO V

### ORARIO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

#### **Articolo 10 - Linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)**

Si conferma quanto già definito nel CCDI per il 2018 e pertanto 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.

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.

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

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

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

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 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)**

Si conferma la disciplina del CCDI 2018 e pertanto con riferimento all'istituto della banca ore di cui all'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000, disciplinato da ordine di servizio n. 4 del 5/02/2008 si conviene, su proposta della parte sindacale ed ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. o del CCNL 21/05/2018, di determinare in 70 (settanta) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

**Articolo 12 - I 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'art. 7 del CCNL 21/5/2018)**

Sono mantenute fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti, oppure con orari concordati con il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

**TITOLO VI**

**DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

**Articolo 13 - Norma finale e transitoria**

Le parti concordano nel prevedere l'integrazione delle risorse di cui all'art. 67 comma 4, sino all'importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora sussistano nel bilancio camerale la relativa capacità di spesa, come da delibera annuale di costituzione del Fondo.

Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del CCNL 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui ai contratti aziendali precedenti.

**DICHIARAZIONI A VERBALE**

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica:

PRESIDENTE: Dott.ssa Cristina Martelli

Dott.ssa Marzia Guardati



Two handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is 'Cristina Martelli' and the bottom one is 'Marzia Guardati'.

R.S.U. nelle persone di:

Faoro Maria Teresa

Tigli Roberta

Granata Laura



Three handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is 'Faoro Maria Teresa', the middle one is 'Tigli Roberta', and the bottom one is 'Granata Laura'.

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

C.G.I.L.-F.P

C.I.S.L.-F.P.S.

U.I.L.-F.P.L.

C.S.A.



Four handwritten signatures in blue ink, one above the other, each on a horizontal line. The top signature is 'C.G.I.L.-F.P.', the second is 'C.I.S.L.-F.P.S.', the third is 'U.I.L.-F.P.L.', and the bottom one is 'C.S.A.'.