

Il giorno 18/12/2019 alle ore 11.45 presso la sede della Camera di Commercio di Terni si incontrano la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo 2019-2021 parte normativa e 2019 parte economica.

Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dott.ssa Giuliana Piandoro, Segretario Generale, Presidente della delegazione</li> </ul>
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione/firmatarie (elenco sigle):
	RSU
	Paola Argenti
	Gabriella Benedetti
	Mauro Natalizi
	Annalaura Valorosi
	OO.SS.
	CGIL FP
	CISL FP
UIL FPL	
CSA Regioni Autonomie Locali	

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 21/5/2018

Art. 1 - Ambito di applicazione

Art. 2 - Interpretazione autentica del C.C.I.

Art. 3 - Forme di partecipazione

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo

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

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni

Art. 7 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;

Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 10 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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

Art. 13- Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

Art. 14 - 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

Art. 15 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

Art. 16 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 17 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 18 – Risorse di cui art. 15, comma 5 del CCNL

Art. 19 - CCDI Parte economica anno 2019.

## **Art. 1**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Terni.
2. Il presente C.C.I. è valido per il periodo 2019 -2021 e integra il CCNL sottoscritto il 21/5/2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
3. Il presente C.C.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale, ovvero a modifiche organizzative connesse con il processo di accorpamento.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.I., le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate.

## **Art. 2**

### **Interpretazione autentica del C.C.I.**

1. Qualora emergano controversie sull'interpretazione dell'articolato del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontrano quanto prima, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta, e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Le parti si impegnano a ricorrere all'interpretazione autentica non appena insorga il minimo dubbio sugli accordi sottoscritti.
3. L'interpretazione autentica degli articoli del presente contratto spetta esclusivamente all'intera delegazione di parte pubblica e di parte sindacale che ha sottoscritto l'articolato. L'interpretazione autentica è espressa in un verbale interpretativo, vincolante per le parti in ogni sua articolazione.

## **Art. 3**

### **Forme di partecipazione**

1. Le parti possono promuovere e istituire, al fine di consentire l'approfondimento di specifiche problematiche, tavoli tematici a composizione mista paritetica, ovvero osservatori senza funzione negoziale, al fine di formulare proposte migliorative e sviluppare un clima di confronto positivo.

#### **Art. 4**

##### **Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo**

1. L'Amministrazione adotta ogni anno specifico atto deliberativo avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate.
2. Gli utilizzi delle risorse dovranno essere preventivamente ed annualmente contrattati, in una logica di utilizzo programmato ed equilibrato fra i diversi istituti contrattuali, volto a valorizzare le diverse modalità di contributo offerto dal personale al raggiungimento dei risultati dell'ente.
3. L'importo destinato ai premi per la performance organizzativa e individuale sarà individuato come differenza fra il totale del fondo risorse decentrate e i rimanenti utilizzi programmati. Esso deve essere specificatamente destinato al riconoscimento dei risultati e del contributo dei singoli al loro conseguimento (performance individuale ed organizzativa).
4. Ai sensi del comma 3 dell'art. 68 del CCNL, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, deve essere destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) (\*) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse;

(\*)

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

#### **Art. 5**

##### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Al fine di incentivare il lavoro all'interno dell'unità organizzativa di riferimento e garantire una sempre miglior organizzazione, i criteri di attribuzione dei compensi relativi ai premi per la performance organizzativa e individuale sono improntati alla valorizzazione dei ruoli ricoperti da ciascuno all'interno della propria unità e tengono conto degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti dell'unità organizzativa di appartenenza e complessivi dall'Ente.
2. L'intero processo di definizione e di comunicazione degli obiettivi ai dipendenti deve avvenire entro il mese di febbraio di ciascun anno a cura del Segretario generale il quale si avvale delle Posizioni Organizzative.
3. Sulla base del sistema di valutazione adottato, per la concreta attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale si tengono in considerazione i seguenti fattori: a) la partecipazione di ciascuno alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente e dell'area organizzativa di riferimento, gli aspetti relazionali e comportamentali.

4. La scansione temporale del ciclo di attribuzione dei premi correlati alla performance è articolata come segue:

- a) entro il mese di luglio dell'anno di riferimento, il dipendente dovrà ricevere comunicazione dello stato di conseguimento degli obiettivi della unità organizzativa di riferimento in modo da ottenere elementi di giudizio che consentano di porre rimedio ad eventuali carenze e criticità di conseguire margini di miglioramento tali da non compromettere la valutazione finale ed il conseguente incentivo economico.
- b) entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, il dipendente dovrà ricevere una scheda di valutazione finale, anche per il tramite delle Posizioni organizzative, nella quale il Segretario generale illustrerà il grado di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti ai quali è legata la valutazione complessiva, e sarà consentito al dipendente di proporre eventuali osservazioni e controdeduzioni. L'erogazione del compenso incentivante avverrà entro il mese successivo rispetto a quello in cui avviene l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Camerale previa validazione dell'O.I.V..

5. La scheda di valutazione, ai fini dei premi per la performance organizzativa e individuale, dovrà essere articolata in due ambiti di valutazione secondo quanto di seguito indicato:

- a) Valutazione prestazione della struttura (ente, unità organizzativa) ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, peso pari al 30% (punteggio massimo conseguibile 30 punti su 100).
- b) Valutazione comportamenti, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance individuale, peso pari al 70% (punteggio massimo conseguibile 70 punti su 100).

6. Per quanto concerne la trasposizione in incentivo economico, si procederà in maniera distinta fra i compensi destinati alla performance organizzativa e performance individuale.

7. Ai fini del calcolo del premio per la performance organizzativa si procede come di seguito indicato.

La somma destinata alla performance organizzativa sarà corrisposta secondo le seguenti modalità in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi dell'ente così come misurati nel Piano delle performance:

- da 90 a 100 nella misura del 100 %
- da 76 a 89 nella misura del 85 %
- da 60 a 75 nella misura del 70 %
- da 41 a 59 nella misura del 50 %
- nessun premio per risultati inferiori a 41.

L'importo destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance organizzativa è rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della prestazione dell'organizzazione ( sezione "Risultati" della scheda di valutazione) tenuto conto che a parità di valutazione fra categorie diverse c'è un incremento del 10% al crescere della categoria contrattuale di appartenenza

- Fattori moltiplicativi produttività per categoria

A	B	C	D
1,00	1,10	1,21	1,33

- Il risultato ottenuto (valore economico del punto denominato "punto premio performance organizzativa"), moltiplicato per il punteggio relativo alla performance organizzativa attribuito a ciascun dipendente, fornirà la misura del compenso relativo al premio per la performance organizzativa, derivante dall'applicazione di tale prima procedura di calcolo.
- Detto compenso sarà riproporzionato al ricorrere delle seguenti casistiche con le modalità di seguito indicate:
  - In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, oppure di assunzione o di mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, si procederà all'erogazione del compenso se il dipendente avrà prestato

servizio per almeno 60 giorni presso la C.C.I.A.A. di Terni durante l'anno in questione: l'importo erogato sarà ovviamente proporzionato al periodo effettivo di servizio.

- In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà ad un riproporzionamento nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- Il compenso incentivante sarà proporzionale ai giorni di effettiva presenza. Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante.
- Non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante nei casi di fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 art. 33, c. 6.
- Le somme non attribuite derivanti dai suddetti riproporzionamenti saranno distribuite proporzionalmente ai punteggi conseguiti a tutti i dipendenti che presentano una valutazione individuale superiore a 41 su cento.

8. Ai fini del calcolo del premio per la performance individuale si procede come di seguito indicato:

- Ai fini dell'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 (differenziazione del premio individuale) si divide detto importo destinato alla performance individuale per il numero dei dipendenti, in modo da ricavare l'importo medio pro-capite potenziale.
- Ricavato il valore dell'importo medio pro-capite potenziale, si calcola l'importo del 30% dello stesso, da assegnare al 10 % dipendenti che conseguano le valutazioni individuali più elevate: il prodotto di detto importo per il suddetto numero di dipendenti viene accantonato in vista della quantificazione effettiva della maggiorazione del premio individuale. Nell'ipotesi in cui si verificano situazioni di parità tra due o più dipendenti, ai fini della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, il criterio di preferenza sarà dato dalla continuità della prestazione e in caso di ulteriore parità alla esperienza maturata.
- Conseguentemente la somma netta da destinare ai premi collegati alla performance individuale sarà calcolata detraendo dall'importo destinato ai premi per la performance individuale l'importo complessivo per l'erogazione di dette maggiorazioni (maggiorazione teorica del premio individuale moltiplicato per il numero dipendenti a cui compete la maggiorazione), ricavando l'importo netto per l'erogazione dei premi per la performance individuale.
- L'importo netto destinato al finanziamento dei premi collegati alla performance individuale è rapportato alla somma delle valutazioni finali conseguite dai dipendenti relativamente alla valutazione della prestazione individuale (sezione "Comportamenti" della scheda di valutazione) dell'organizzazione tenuto conto che a parità di valutazione fra categorie diverse c'è un incremento del 10% al crescere della categoria contrattuale di appartenenza.
- Fattori moltiplicativi produttività per categoria

A	B	C	D
1,00	1,10	1,21	1,33

- Il risultato ottenuto (valore economico del punto denominato "punto premio performance individuale"), moltiplicato per il punteggio della performance individuale ottenuto da ciascun dipendente, fornirà la misura del compenso relativo al premio per la performance individuale, derivante dall'applicazione di tale seconda procedura di calcolo.
- Ai 10% dei dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in aggiunta al compenso relativo al premio per la performance individuale come sopra definito verrà corrisposta la maggiorazione del 30%.
- In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mobilità verso altre pubbliche amministrazioni, oppure di assunzione o di mobilità da altre pubbliche amministrazioni nel corso dell'anno, si procederà all'erogazione del compenso se il dipendente avrà prestato servizio per almeno 60 giorni

presso la C.C.I.A.A. di Terni durante l'anno in questione: l'importo erogato sarà ovviamente proporzionato al periodo effettivo di servizio.

- In tutti i casi di rapporto di lavoro part-time si procederà ad un riproporzionamento nella stessa percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- Il compenso incentivante sarà proporzionale ai giorni di effettiva presenza. Nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede ad alcuna decurtazione del compenso incentivante.
- Non si procede ad alcuna riduzione del relativo compenso incentivante nei casi di fruizione dei permessi previsti dalla L. 104/1992 art. 33, c. 6.
- I dipendenti che hanno conseguito un punteggio inferiore a 41/70 non percepiranno alcun premio.
- Le somme non attribuite saranno distribuite proporzionalmente ai punteggi conseguiti a tutti i dipendenti che presentano una valutazione individuale superiore a 41 su cento.

## Art. 6

### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione delle performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento. Alla selezione sono ammessi tutti i dipendenti che si trovano nelle condizioni per poter concorrere, senza necessità di presentare specifica richiesta.

Le nuove progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie verranno attribuite annualmente per il triennio di validità del presente accordo, nel limite del 50% degli aspiranti per singola categoria con arrotondamento all'unità inferiore e con un minimo di uno e nel complessivo rispetto del limite di utilizzo del fondo risorse decentrate, parte fissa e stabile, appositamente contrattato.

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

La valutazione verrà fatta prendendo per ogni anno del triennio di riferimento il punteggio espresso alla voce **Vi Totale** (fino al 2018), ed alla voce **Punteggio complessivo** (dal 2019) delle schede di valutazione individuali. Ai dipendenti che pur avendo conseguito una valutazione positiva nelle precedenti tre attribuzioni non hanno usufruito della progressione, è riconosciuta una maggiorazione sul punteggio così conseguito pari al 10%. Le progressioni economiche saranno attribuite in base ad apposita graduatoria di merito in cui il punteggio di ogni singolo dipendente verrà calcolato sommando le valutazioni di ogni singolo anno compreso nel triennio di riferimento.

In caso di parità, ai fini della valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento viene valutato il periodo di permanenza nella categoria e nella posizione economica, e in subordine, l'anzianità di servizio.

## Art. 7

### **Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018**

1. Le parti concordano di compensare le figure professionali che svolgono funzioni di particolare disagio e responsabilità.
2. A questo proposito si prevede di:

- attribuire al personale che svolge attività di sportello nella sede periferica, in relazione alle oggettive condizioni di disagio, una indennità giornaliera nella misura massima prevista dall'art. 56 quinquies pari ad € 10,00;
- corrispondere l'indennità di disagio per il personale di categoria A) per ogni missione al di fuori del comune di Terni in qualità di addetto alla guida di automezzo nell'importo giornaliero di euro 10,00;
- riconoscere nell'importo giornaliero di euro 1,60 per l'indennità maneggio di valori al cassiere camerale e a chiunque incassi nell'anno più di € 45.000,00 in base ai giorni di effettivo svolgimento del servizio;

#### **Art. 8**

#### **Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL**

1. Al fine di valorizzare i ruoli e le azioni del personale camerale, l'Ente riconosce l'assunzione di specifiche responsabilità attraverso il riconoscimento economico che rappresenta la risposta alla valutazione finale delle prestazioni lavorative.
2. L'assegnazione di indennità può avvenire:  
Per il personale di categoria D per l'attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale, con specifico riferimento al coordinamento di UOS (uffici ovvero di procedimenti amministrativi particolarmente complessi);  
Per il personale di categoria C per l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità o di coordinamento di processi complessi ovvero per il coordinamento della gestione e della manutenzione dell'attrezzatura informatica della struttura camerale.
3. Per il riconoscimento del compenso al personale di categoria D che svolge funzioni di particolare responsabilità, la relativa graduazione è parametrata sulla base dei criteri adottati con determinazione del Segretario generale n. 147 del 14.04.2011.

#### **Art. 9**

#### **Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

1. Le parti convengono che le risorse in oggetto danno diritto alla corresponsione dei seguenti incentivi e compensi:
  - a) incentivi per attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
  - b) incentivi per attività in occasione dei censimenti generali, affidati dall'ISTAT alle Camere di Commercio, per i compiti richiesti al personale dipendente dell'Ente;
2. Le parti concordano nel riconoscere al personale dipendente che sovrintende alle estrazioni dei vincitori dei concorsi a premi, al di fuori del normale orario di lavoro, un importo pari ad euro 70,00 per



ciascun accesso in giornata lavorativa entro le ore 18.00; se l'accesso avviene in giornata lavorativa dopo le ore 18.00 o si svolge in giornata feriale non lavorativa un compenso di euro 80,00; se l'accesso si effettua in giornata festiva un compenso di euro 100,00.

4. Le parti concordano che le disposizioni di cui al primo comma, si applicano ai titolari di posizioni organizzative.

#### **Art. 10**

##### **Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

1. In considerazione del carattere innovativo del dispositivo dell'art. 72 del CCNL 21/5/2018, e a seguito degli interventi chiarificatori di Aran (Cfr. prot. 3848/2019 del 29/05/2019) e considerato che l'Ente stanziava annualmente risorse per finalità assistenziali a favore del proprio personale dipendente, in applicazione dell'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018, le parti danno atto che per il personale destinatario del CCDI della Camera di Commercio di Terni sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale, nei limiti delle disponibilità già stanziate annualmente dall'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico per finalità assistenziale, anche già utilizzati dagli enti stessi,

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

- a) Iniziative a sostegno del 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;

3. Le parti concordano di destinare in misura prevalente le risorse disponibili alle finalità di cui alla lett. a) del precedente comma 2.

4. Con apposito disciplinare, da definire entro il 31/12/2019, saranno stabilite le procedure per l'attuazione del presente istituto.

#### **Art. 11**

##### **Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

Dato atto che l'Ente garantisce la formazione obbligatoria per il personale addetto alla prevenzione incendi e gestione delle emergenze, agli addetti alle emergenze di primo soccorso e agli addetti all'assistenza disabili, le parti si riservano di definire gli aspetti di dettaglio previo adeguato coinvolgimento del R.L.S..

#### **Art. 12**

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

Il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nel 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria. Previa valutazione di concrete e gravi situazioni, le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei casi di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018.

#### **Art. 13**

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

1. Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

#### **Art. 14**

##### **Criteria 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**

1. Le parti confermano l'attuale regolamentazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

#### **Art. 15**

##### **Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000**

Il limite annuo individuale delle ore di lavoro straordinario fissato nel CCNL 1/4/1999 (180 ore annue) è elevato, per esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, a 250 ore per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Il numero dei dipendenti e i servizi interessati sono oggetto di informazione da effettuarsi al verificarsi delle esigenze suddette.

#### **Art. 16**

##### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

Le parti si riservano di approfondire la tematica in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia, previo adeguato approfondimento, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo.

#### **Art. 17**

##### **Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa sono individuate in un valore percentuale pari ad almeno il 15 % del fondo retribuzione di posizione e di risultato.
2. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata alle risultanze del smvp con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in relazione alla UO gestita, nonché agli indicatori di Ente e di comportamenti attesi.
3. La retribuzione di risultato è erogata contemporaneamente alla corresponsione dei premi per la performance organizzativa e individuale previsti per il restante personale.
4. La retribuzione di risultato è erogata a seguito di approvazione della Relazione sulla Performance e previa comunicazione della valutazione del Segretario generale. La valutazione è formalizzata mediante apposita scheda articolata su diversi ambiti di valutazione che complessivamente prevedano una valutazione massima di 100 punti.
5. La somma destinata alla retribuzione di risultato sarà determinata secondo le seguenti modalità in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi dell'ente così come misurati nel Piano delle performance:
  - da 90 a 100 nella misura del 100 %
  - da 76 a 89 nella misura del 85 %
  - da 60 a 75 nella misura del 70 %
  - da 41 a 59 nella misura del 55 %

- nessun premio per risultati inferiori a 41.
6. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione conseguita in misura proporzionale al punteggio conseguito e al valore della posizione.  
Nessuna retribuzione verrà corrisposta se la valutazione complessiva risulterà inferiore a 41.

#### **Art. 18**

##### **Risorse di cui art. 15, comma 5 del CCNL**

Considerato che a far data dal 1° gennaio 2020 il numero dei dipendenti di categoria D che percepiranno compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 si ridurrà di una unità in quanto l'ente procederà alla copertura della posizione organizzativa resa vacante dal pensionamento dell'attuale titolare liberando così risorse che gravano sul fondo art. 67 per circa euro 4.000,00 (valore indennità mediana per specifiche responsabilità 1.500,00 più retribuzione di risultato media delle categorie D liquidata nell'anno 2018 euro 2.452,00), le parti concordano di destinare ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. u) a partire dal 1.01.2020 una parte di tale somma pari ad euro 2.000,00 ad incrementare le risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21/05/2018 finalizzandole a remunerare una diversa distribuzione delle responsabilità fra le PO e il restante personale.

#### **Art. 19**

##### **CCDI Parte economica anno 2019**

Premesso che:

- a) Le risorse del Fondo risorse decentrate sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali (CCNL 21/05/2018 art. 67) e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 184.759,86 secondo le quantificazioni espresse dall'organo statutario dell'ente, nella seduta del 17.04.2019;
- b) che le risorse destinate a finanziare: 1) i differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o., 2) le quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004, 3) le indennità personale ex-VIII<sup>a</sup> qual.funz.le non titolare di p.o. e le indennità personale categorie A e B sono pari ad euro 105.969,00;
- c) che le risorse residue disponibili per la contrattazione risultano pari ad euro 78.790,86;
- d) di cui 22.142,30 provenienti dalla parte stabile del fondo;

L'Amministrazione della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Terni e le Organizzazioni Sindacali, concordano quanto segue:

##### **Compensi per specifiche responsabilità,**

secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies le parti concordano

- a) di riconoscere al personale della Categoria C un compenso di € 800,00 per l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità o di coordinamento di processi complessi riconosciuti con atto dirigenziale;
- b) di riconoscere al personale della Categoria D non appartenente all'area delle posizioni organizzative, con riconosciuta responsabilità di ufficio o di procedimento un compenso così graduato in base a tre distinte fasce: per responsabilità alta € 2.000,00, per responsabilità media € 1.500,00, per responsabilità bassa € 1.200,00.

1. Performance individuale (CCNL art. 68 c. 2 lett a)	16.140,86
2. Performance organizzativa (CCNL art. 68 c. 2 lett a)	30.000,00
3. Specifiche responsabilità (CCNL art. 70 quinquies)	13.300,00
4. Indennità condizioni di lavoro (CCNL art. 70 bis)	3.200,00
5. Compenso attività concorsi a premio (Trattamenti accessori art. 9 CDI)	3.650,00
6. Progressioni economiche di categoria nell'anno	12.500,00
7. Articolo 15, comma 5	0

Per la parte pubblica

F.to Dr.ssa Giuliana Piandoro

Per le rappresentanze sindacali

F.to Gabriella Benedetti

F.to Mauro Natalizi

F.to Annalaura Valorosi