



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA - BRESCIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2017

A seguito del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti della Camera di Commercio di Brescia, espresso in data 26.10.2017, sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2017, vista l'autorizzazione alla sottoscrizione disposta dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 109 del 28.11.2017, il giorno **4 dicembre 2017** alle ore **15.30**, presso la sede della Camera di Commercio di Brescia, ha avuto luogo l'incontro

tra

la delegazione trattante di parte pubblica, qui rappresentata da:

– MASSIMO ZILETTI **firmato**

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, qui rappresentate dai sigg.:

– MARIAELENA DINI **firmato**

– SALVATORE LI MANNI **firmato**

– ADELE LODA **firmato**

– MASSIMO MELZANI **firmato**

– NATALE MILIONE **firmato**

– RICCARDO ROVERE **firmato**

– GABRIELLA SAGONA **firmato**

– GRAZYNA ZEMELKO **firmato**

–

nonché i rappresentanti delle OO.SS. di categoria:

–

–

le parti sopra indicate sottoscrivono, al termine della riunione, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2017 nel testo che segue:

CAPO I RELAZIONI SINDACALI DELL'ENTE

Art. 1

Obiettivi delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e dei soggetti sindacali, ha l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria nonché i soggetti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali su tutti gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'Ente garantisce l'informazione:

- su tutti i provvedimenti e gli atti che riguardano l'insieme del personale, l'organizzazione del lavoro, il funzionamento dei servizi, il bilancio preventivo, il bilancio di esercizio ed i relativi allegati;
- sulle deliberazioni e gli atti relativi alle materie per le quali si è svolta la contrattazione decentrata o la concertazione;
- sugli atti e i documenti richiesti dalla RSU e dalle OO.SS. di categoria.

L'informazione è attuata secondo le seguenti modalità e nel rispetto dei tempi di seguito indicati:

- per i provvedimenti del Consiglio Camerale, della Giunta Camerale, del Segretario Generale e dei Dirigenti, attraverso il collegamento alla directory della rete camerale;
- per gli atti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. che si trovino su supporto informatico, mediante posta elettronica entro 10 giorni dalla richiesta;
- per gli atti e documenti richiesti dalla RSU o dalle OO.SS. che non possano essere trasmessi su supporto magnetico, attraverso la trasmissione cartacea entro 15 giorni dalla richiesta;
- durante le sessioni di approfondimento degli argomenti attraverso consegna della documentazione.

Le materie oggetto di relazioni sindacali sono definite dalla legge e dal C.C.N.L. vigente.

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, l'Ente garantisce l'informazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in tutti i casi in cui si tratti di materie per le quali il C.C.N.L. vigente prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Le sedute di trattazione degli argomenti sono fissate dall'Ente che provvede alle relative convocazioni per iscritto.

Art. 2

Strumenti delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

informazione:

si attiva al fine di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti;

informazione successiva seguita da incontro:

nell'incontro l'Ente acquisisce, senza particolari formalità, il parere dei soggetti sindacali;

concertazione:

si svolge in appositi incontri nei quali le parti confrontano i rispettivi punti di vista;

contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente:

è condotta con riguardo alle materie e con le modalità indicate dal C.C.N.L. vigente.

CAPO II

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 3

Ripartizione delle risorse

Le risorse disponibili per il trattamento accessorio, sulla base del Fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, approvato dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 69 del 27.7.2017 e allegato al presente contratto, sono utilizzate per le seguenti finalità, nel rispetto della disciplina stabilita dagli artt. 17 e 18 del C.C.N.L. 1998-2001, come integrata dagli artt. 10, 33 e 36 del C.C.N.L. biennio economico 2002-2003 e dall'art. 7 del C.C.N.L. per il biennio economico 2004-2005, nonché delle direttive formulate dalla Giunta Camerale con la citata deliberazione n. 69 del 27.7.2017:

ART. 17 - CCNL 1998/2001:	
<u>Erogazioni fisse:</u>	
ART. 17 comma 2 lettera b) CCNL 1998/2001: Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5	€ 220.000,00
ART. 17 comma 2 lettera c) CCNL 1998/2001: Fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999	€ 62.439,00
ART. 10 CCNL 2002/2005 Fondo per la valorizzazione delle alte professionalità	€ 72.400,00
ART. 17 comma 2 lettera d) e lettera i) CCNL 1998/2001: Fondo per il pagamento delle indennità varie (turno, maneggio valori, rischio, profili professionali, ecc.)	€ 12.000,00
ART. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1998/2001: Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative	€ 22.000,00
ART. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005: Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 53.034,00
TOTALE EROGAZIONI FISSE	€ 441.873,00
<u>Erogazioni variabili:</u>	
ART. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1998/2001: Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi 1) fondo "A" – produttività collettiva 2) fondo "B" – produttività individuale	€ 96.000,00 € 300.000,00
ART. 17 comma 2 lettera h) CCNL 1998/2001: Fondo per progetti finalizzati	€ 100.000,00
ART. 17 comma 2) lettera e) CCNL 1998/2001: Fondo per compensare attività svolte in condizioni disagiate	€ 500,00
ART. 17 comma 2) lettera g) CCNL 1998/2001: Fondo per specifiche attività correlate alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. d) (<i>Concorsi a premio</i>) (<i>Incentivi RUP e funzioni tecniche</i>)	€ 4.650,00 € 1.429,91
TOTALE EROGAZIONI VARIABILI	€ 502.579,91
TOTALE SPESA	€ 944.452,91
totale spesa competenza anno 2017	€ 944.452,91
totale spesa competenza anni precedenti	----

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 4 Risorse variabili

A seguito della verifica amministrativo - contabile eseguita da un Dirigente dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica presso questa Camera di Commercio dal 1 al 26 febbraio 2016 e in attesa dell'esame delle controdeduzioni prodotte dall'Ente da parte del Ministero dello Sviluppo Economico, le somme disponibili per i compensi della produttività incentivante e per la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità, di cui al precedente articolo, saranno erogate nella misura del 90%, pari a 382.643 euro.

Di conseguenza, nelle more della definizione del procedimento ispettivo in corso, si procederà nei tempi stabiliti dal contratto decentrato alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, rinviando l'erogazione della restante quota dei compensi per la produttività e della retribuzione di risultato, pari a 42.520 euro, alla conclusione del procedimento ispettivo in corso e sulla base delle risultanze dello stesso.

Si darà seguito al pagamento, nei termini previsti dal contratto decentrato, degli altri compensi e indennità.

In caso di eventuale accertamento, da parte del Ministero dello Sviluppo Economico o delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, del superamento dei vincoli finanziari, l'Ente predisporrà un piano di recupero secondo quanto previsto dall'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto del diritto di informazione dovuto alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione della produttività

Il D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha portato all'introduzione di un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, adeguato al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema premiante deve riconoscere il merito individuale nonché i risultati collettivi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance, approvato dalla Giunta Camerale con la deliberazione n. 7 del 30.1.2017.

I compensi devono essere distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale, al fine di assicurare il miglioramento della qualità dei servizi nonché la crescita delle competenze, garantendo allo stesso tempo equità e flessibilità.

Le risorse per la produttività, definite dalla contrattazione decentrata, sono suddivise nel modo seguente:

- un fondo "A", pari ad € 96.000,00, collegato alla valutazione dell'attività degli uffici, da assegnare sulla base degli obiettivi operativi e delle attività programmate per ciascun ufficio, distribuito in funzione del livello professionale e della presenza in servizio;

- un fondo "B", pari ad € 300.000,00, collegato al merito individuale, da erogare sulla base dell'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi o al miglioramento dell'attività dell'Ente, tenendo conto dell'impegnativa oraria annua e del periodo di lavoro effettuato.

Il fondo "A" è destinato a compensare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel Piano della Performance, sulla base del parere espresso dall'OIV.

La quota del fondo "A" è calcolata sulla base della percentuale media di raggiungimento degli obiettivi operativi dell'Area di appartenenza, attraverso gli indicatori che esprimono in termini quantitativi e/o qualitativi l'entità del risultato raggiunto.

La percentuale assegnata sarà attribuita ad ogni dipendente dell'ufficio e calcolata in funzione della categoria di appartenenza, della presenza in servizio e dell'impegnativa oraria annua, secondo la seguente formula:

$$\text{quota del dip. X} = \frac{\text{Fondo "A"}}{\sum [(\% \text{ valutazione}) \times (\text{indici categoria}) \times (\text{presenze previste})]} \times (\% \text{ valutazione}) \times (\text{categoria dip.X}) \times (\text{presenze effettive dip. X})$$

I periodi di assenza dal servizio, effettuati a qualsiasi titolo, non sono utili agli effetti della corresponsione dei compensi accessori incentivanti la produttività, ad eccezione di ferie e festività annuali, permessi sindacali, infortuni sul lavoro e maternità obbligatoria o interdizione.

Per conteggiare le giornate di assenza in modo omogeneo, considerato che vengono effettuate con articolazioni orarie differenti, si procede all'armonizzazione rapportando la durata oraria dell'assenza alla durata oraria convenzionale della giornata lavorativa espressa su 5 giorni, che calcolata in centesimi è pari a 7,2 per ogni dipendente a tempo pieno.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si terrà conto della percentuale di prestazione lavorativa settimanale per il calcolo della durata oraria convenzionale della giornata lavorativa.

Il calcolo è poi differenziato sulla base dei parametri stabiliti per ogni categoria giuridica, secondo gli indici sotto riportati:

categoria A	1.6
categoria B1	1.7
categoria B3	1.8
categoria C	1.9
categoria D1	2.0
categoria D3	2.2

Le somme del fondo A non attribuite in applicazione dei criteri sopra riportati, sono utilizzate per incrementare la quota del fondo B.

Il fondo "B" è destinato a compensare il merito e l'impegno individuale di ogni dipendente a seguito del giudizio risultante dalla scheda di valutazione, secondo i criteri individuati dal Sistema di Valutazione Permanente.

La quota individuale del fondo "B" è attribuita sulla base delle percentuali di merito assegnate da ogni dirigente ad ogni singolo dipendente, sulla base dell'apporto al raggiungimento degli obiettivi operativi o al miglioramento dell'attività dell'Ente, tenendo conto dell'impegnativa oraria annua e del periodo di lavoro effettuato, nel rispetto dei seguenti limiti:

- % di produttività attribuita....da 0% a 40% massimo € 1.500,00
- % di produttività attribuita....da 41% a 70% massimo € 2.800,00
- % di produttività attribuita....da 71% a 100% massimo € 3.750,00

La quota assegnata ad ogni dipendente sarà calcolata con la seguente formula:

$\text{quota del dip. X} = \frac{\text{Budget di Area Fondo "B"}}{\sum [(\% \text{ di valutazione di Area}) \times (\text{impegnativa annua di Area})]} \times (\% \text{ di valutazione dip. X}) \times (\text{impegnativa annua dip. X})$

Art. 6

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

La previsione di ulteriori progressioni economiche è demandata a specifici accordi sindacali.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione di compensi e indennità varie

Compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità

Al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, viene riconosciuta una indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi rapportata al periodo di servizio effettivo o di responsabilità dell'anno.

Per individuare, all'interno dell'intervallo di valori sopra detto, l'importo dell'indennità da erogare ai singoli dipendenti della categoria indicata, si tiene conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità
- complessità delle competenze attribuite
- specializzazione richiesta dai compiti affidati
- periodo di effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità
- responsabilità di procedimento ai sensi della L. n. 241/90

Compensi per particolari profili professionali

Al personale nominato archivista informatico o addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico è attribuito un compenso per il periodo nel quale lo stesso esercita i predetti compiti attribuiti con atto formale dell'Ente.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi, rapportati alla durata ed al grado di responsabilità dell'incarico.

Il presente compenso non può essere assegnato al personale di categoria D al quale sia stata riconosciuta l'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, che, quindi, assorbe la presente indennità.

Indennità maneggio valori

Al personale adibito a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene riconosciuta, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi, un' indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, come risulta dalla seguente tabella:

MEDIA VALORI MANEGGIATI	IMPORTO A GIORNATA LAVORATIVA DI SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO
Fino a 700 euro mensili	€ 1,00
Superiore a 700 euro mensili	€ 1,55

Le giornate lavorative e i valori saranno attestati dal Responsabile di Servizio.

Indennità per prestazioni di lavoro che comportano guida di automezzi

Al personale adibito alla guida dell'autovettura camerale o dell'autovettura per l'attività ispettiva dell'ufficio metrologia legale e sicurezza del prodotto, viene riconosciuta un'indennità mensile di € 30,00, rapportata ai giorni lavorativi, per le giornate di effettivo esercizio attestata dal Responsabile del Servizio.

Indennità per prestazioni di lavoro al centro stampa

Al personale che svolge attività al centro stampa viene riconosciuta un'indennità mensile di € 30,00, rapportata ai giorni lavorativi, per le giornate di effettivo esercizio attestata dal Responsabile del Servizio.

L'indennità maneggio valori, l'indennità per guida automezzi e l'indennità per prestazioni di lavoro al centro stampa non sono cumulabili nella stessa giornata.

Indennità per attività particolarmente disagiate

Al personale che presta servizio presso l'archivio sotterraneo della sede di via Einaudi, viene riconosciuta una indennità giornaliera di € 2,00 per lavori effettuati di almeno mezza giornata. Il Responsabile del Servizio attesta le giornate di lavoro effettivamente svolte in tali modalità.

L'indennità di rischio e l'indennità di disagio non sono cumulabili nella stessa giornata.

Indennità di turno

Al personale che svolge il servizio in turni di lavoro è corrisposta una indennità, per i giorni di effettiva prestazione di servizio in turno, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Le quote spettanti ai dipendenti a titolo di indennità di turno sono pagate nel mese successivo a quello nel quale è stato prestato il servizio collegato alla relativa indennità.

Art. 8

Progetti finalizzati

Il fondo per la realizzazione dei progetti finalizzati di cui all'art.3 del D.P.R. n.268/87 ed all'art.49 del D.P.R. n.333/90 è previsto quale componente aggiuntiva nella determinazione delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, e trova esclusiva destinazione all'art.17, comma 2 lett. h).

Il programma di Mandato, approvato dal Consiglio Camerale con deliberazione n. 16/c del 11.11.2015, riporta le azioni che la Camera di Commercio di Brescia intende svolgere, articolate nelle seguenti attività:

- mantenimento del livello di efficienza organizzativa;
- comunicazione e marketing dei servizi erogati;
- trasparenza nelle procedure e nella gestione;
- digitalizzazione dei servizi e delle procedure;
- crescita del know-how e del capitale umano;
- orientamento della gestione alla performance.

Con deliberazione n. 69 del 27.7.2017 la Giunta Camerale ha previsto un importo complessivo di € 100.000,00 da destinare alla realizzazione dei progetti finalizzati. Tali risorse sono destinate sia

alla retribuzione del personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, sia alla incentivazione del personale interno coinvolto.

Nell'ambito delle attività dell'Ente riportate nel Programma di Mandato, verranno prorogati i progetti finalizzati:

- 1) "Promozione della trasparenza e della qualità delle banche dati"
- 2) "Realizzazione di iniziative a favore dell'Azienda Speciale Pro Brixia"

I progetti prevedono il coinvolgimento dei dipendenti individuati dal Dirigente responsabile.

Le risorse destinate a finanziare i progetti finalizzati sono utilizzate per remunerare la partecipazione del personale di ruolo, e comprendono la retribuzione per il lavoro straordinario, oltre ad una quota aggiuntiva legata al raggiungimento degli specifici obiettivi del progetto, per un compenso orario complessivo così previsto:

- compenso per lavoro straordinario + quota aggiuntiva per le cat. A1 e B1 = € 21,00;
- compenso per lavoro straordinario + quota aggiuntiva per le cat. B3 e C1 = € 23,00;
- compenso per lavoro straordinario + quota aggiuntiva per le cat. D1 e D3 = € 25,00.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente progetto finalizzato, possono essere utilizzate per l'espletamento dei progetti finalizzati nell'anno successivo.

I Dirigenti verificano la partecipazione individuale ai fini della retribuzione delle prestazioni, approvano le singole prestazioni lavorative mensilmente svolte come identificate nei modelli compilati dai Responsabili dei Servizi e, all'ultimazione dell'attività riferita ai progetti finalizzati, valutano la realizzazione degli obiettivi sulla base del prospetto consuntivo redatto dai Responsabili dei Servizi e degli Uffici.

La partecipazione di un dipendente di ruolo alla realizzazione di un progetto finalizzato, assegnato ad Area diversa da quella di appartenenza del dipendente, comporta la deduzione delle ore lavorate dal monte ore spettante all'Area di appartenenza del dipendente medesimo.

Per lo svolgimento delle attività di cui sopra il personale può trattenersi nei rispettivi uffici, una volta completato l'orario di lavoro giornaliero obbligatorio, ovvero potrà svolgere le attività di supporto operativo all'Azienda Speciale, che richiedono particolari professionalità, al di fuori dell'orario di lavoro o in orario serale ovvero il sabato o i giorni festivi, per garantire la pronta reperibilità in caso di necessità, per un periodo minimo di 1 ora e con durate superiori per periodi multipli di 15 minuti, secondo le indicazioni del Dirigente.

Il personale interno, inoltre, è chiamato a svolgere azioni a supporto del personale impegnato nei progetti, espletando tutte quelle attività lavorative volte a compensare le ore di lavoro dedicate al progetto finalizzato da parte dei dipendenti individuati dai dirigenti (attività di recupero, materiale preparatorio, archiviazione, istruttorie supplementari, comunicazioni esterne, supporto tecnico, ecc.).

Le ore di lavoro svolte per la realizzazione dei progetti finalizzati sono considerate a tutti gli effetti come attività lavorativa. La prestazione individuale di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario a qualunque titolo rese, non può, in ogni caso, superare:

- un arco massimo giornaliero, di norma, di 10 ore;
- le 48 ore per ogni periodo di 7 giorni;
- le 250 ore annuali.

CAPO III SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Art. 9

Unicità del sistema e principi ispiratori

Il sistema di valutazione permanente delle prestazioni del personale comprende le metodologie, le procedure ed i processi organizzativi utilizzati per valutare la prestazione lavorativa dei dipendenti sulla base di criteri formalizzati.

E' adottato un unico sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che viene utilizzato ai fini della:

- erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- attribuzione della progressione economica orizzontale.

Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e della distribuzione del corrispondente premio di produttività, saranno presi in considerazione i seguenti risultati, disgiunti o combinati:

- ▶ performance collettiva

► performance individuale

La valutazione della performance collettiva è collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance.

La valutazione della prestazione individuale è collegata ai fattori di giudizio che misurano l'effettivo contributo dato dal dipendente sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi di natura strategica definiti nel Piano della Performance, in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione.

La valutazione delle prestazioni individuali viene effettuata dai Dirigenti, sentiti i Responsabili di Servizio e d'Ufficio, sulla base dei seguenti fattori di giudizio:

- capacità di assumere maggiori carichi di lavoro sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 1**)
- capacità di adattare il proprio ruolo all'interno del gruppo sia nella normale operatività che per raggiungere gli obiettivi (**fattore 2**)
- capacità di assumere iniziative, pur nell'ambito delle direttive d'area, sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 3**)
- capacità di acquisire ulteriori abilità nell'esecuzione dei lavori sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 4a**)
- capacità di acquisire ulteriori conoscenze utili sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 4b**)
- capacità di adeguare la prestazione lavorativa ai compiti affidati con la competenza richiesta sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 4c**)
- capacità di organizzare e riorganizzare i processi di lavoro per rendere più efficace l'operatività dell'ufficio e per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 4d**)
- capacità di relazionarsi con maggiore positività con gli utenti interni e/o esterni al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 5a**)
- capacità di operare in gruppo con i colleghi secondo gli schemi operativi dati dai superiori sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 5b**)
- capacità di assumere responsabilità specifiche di supporto ai responsabili d'ufficio e di servizio sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 5c**)
- capacità di operare con autonomia ed efficacia sia nella normale operatività che per il raggiungimento degli obiettivi (**fattore 5d**)

Nella scheda di valutazione i fattori di giudizio sono differenziati in relazione alla categoria di appartenenza del dipendente:

categoria A	categoria B	categoria C	categoria D
fattore 1	fattore 1	fattore 1	fattore 1
fattore 2	fattore 2	fattore 2	fattore 2
fattore 3	fattore 3	fattore 3	fattore 3
fattore 4a	fattore 4b	fattore 4c	fattore 4d
fattore 5a	fattore 5b	fattore 5c	fattore 5d

La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente attribuendo una percentuale di merito ad ogni singolo dipendente per ognuno dei cinque fattori di giudizio individuati, secondo l'apporto al miglioramento dell'attività dell'Ente ed al raggiungimento degli obiettivi operativi.

La valutazione è fatta in termini "relativi", cioè correlando la prestazione del dipendente alle prestazioni di tutti i dipendenti dell'area.

In caso di mobilità interna di un dipendente in un'Area diversa, il Dirigente dell'Area dovrà tenere conto, nella valutazione delle prestazioni, anche dell'arricchimento professionale apportato dal dipendente nel nuovo ufficio.

La valutazione della performance di gruppo è effettuata applicando ad ogni dipendente la percentuale media degli indicatori degli obiettivi previsti nel Piano della Performance ed assegnati all'Area di appartenenza.

La somma dei valori attribuiti ad ogni dipendente costituisce la valutazione finale.

La valutazione viene completata dal dirigente con il giudizio ai fini della selezione per le progressioni.

In via sperimentale ciascun Dirigente può prevedere anche forme di valutazione partecipate (cd. autovalutazione), coinvolgendo i dipendenti della propria Area.

CAPO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10 Tempi e procedure

La procedura per il riconoscimento della produttività e delle altre indennità è la seguente:

- le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale sono ripartite in budget di Area, che viene assegnato ad ogni Dirigente, in relazione al numero dei dipendenti dell'Area di competenza, in proporzione alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time o tempo pieno) ed ai mesi di assunzione o cessazione;
- la valutazione individuale è effettuata da ogni Dirigente, con il supporto dei responsabili di ufficio/servizio, dopo la conclusione dell'anno di riferimento;
- il Servizio Risorse Umane predisporrà una tabella complessiva delle percentuali di produttività assegnate e le renderà note mediante pubblicazione di un prospetto anonimizzato:

	% Presenza in servizio anno X	% Giudizio fattore 1	% Giudizio fattore 2	% Giudizio fattore 3	% Giudizio fattore 4	% Giudizio fattore 5	% associata ai risultati della Performance	Valutazione ai fini della progressione
DIPENDENTE 1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	SI
DIPENDENTE 2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	SI
DIPENDENTE 3	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NO
DIPENDENTE 4	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NO
DIPENDENTE 5	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	SI
DIPENDENTE 6	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	SI
DIPENDENTE 7	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	SI
DIPENDENTE 8	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NO
DIPENDENTE 9	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	NO
DIPENDENTE 10	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	SI

- ciascun Dirigente comunicherà i giorni in cui si renderà disponibile per i colloqui individuali richiesti dai dipendenti della propria Area;
- entro 7 giorni dalla pubblicazione dei dati ciascun dipendente può presentare ricorso scritto al Segretario Generale, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, per la revisione del giudizio attribuitogli;
- la decisione sul ricorso è pronunciata entro i successivi 7 giorni;
- il premio incentivante di produttività, derivante dalla somma delle quote "A" e "B", assegnato ad ogni dipendente è riportato nel prospetto riassuntivo allegato alla determinazione del Segretario Generale.

I tempi di definizione delle procedure sono di seguito indicati:

- 1) entro il mese di febbraio viene calcolato, dal Servizio Risorse Umane, il valore relativo alle presenze dell'anno precedente;
- 2) entro il mese di marzo viene predisposto il prospetto riassuntivo che è allegato alla determinazione del Segretario Generale di attribuzione della produttività;
- 3) entro aprile vengono pagate le quote spettanti a ciascun dipendente a titolo di produttività e di indennità.

Art. 11

Norma programmatica

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Ente, esclusi i Dirigenti, ed ha validità per l'anno 2017. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Le parti concordano di verificare l'attuazione del Contratto collettivo decentrato integrativo in un apposito incontro, da tenersi entro 6 mesi dalla definitiva sottoscrizione.

Alla scadenza il presente contratto si rinnova automaticamente fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo. La parte pubblica si impegna a consegnare, su richiesta della parte sindacale, la documentazione necessaria al negoziato di cui sopra.

Art. 12

Rinvio

Per quanto non previsto si fa riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per le parti in vigore, alle norme del codice civile (libro 5° titolo II, capo 1°), alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché, ove applicabili, alle leggi in materia.

ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2017

Per l'anno 2017 le risorse delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono determinate secondo quanto disposto dagli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. biennio economico 2002-2003, dall'art.4 del C.C.N.L. biennio economico 2004-2005, dall'art.8 del C.C.N.L. biennio economico 2006-2007, dall'art.4 del C.C.N.L. biennio economico 2008-2009, come indicato nel prospetto di seguito riportato:

FONDO 2017	
PARTE CONSOLIDATA	
art. 31 comma 2 CCNL 2002-2005 Importo consolidato	504.947,90
Importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato nell'anno precedente (art.4 comma 2 CCNL 2000-2001)	6.111,43
art. 32 comma 1 CCNL 2002-2005 Incremento dello 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001 (€ 3.511.497,00)	18.005,89
art. 32 comma 2 CCNL 2002-2005 Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione del comma 4 dello stesso articolo (la spesa del personale e' inferiore al 41% delle entrate correnti)	14.520,88
art. 32 comma 7 CCNL 2002-2005 (e dichiarazione congiunta n.1 CCNL 2004-2005) Incremento dello 0,20% del monte salari 2001, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione del comma 4, destinato al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalita')	5.808,35
art. 4 comma 4 CCNL 2004-2005 Incremento delle risorse di cui all'art. 32 comma 2 del CCNL 2002-2005 di un ulteriore 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione contenuta nel medesimo articolo (la spesa del personale e' inferiore al 41% delle entrate correnti)	15.922,70
art. 8 comma 5 CCNL 2006-2007 Incremento dello 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota dei dirigenti, nel rispetto della disposizione del medesimo articolo (la spesa del personale e' inferiore al 41% delle entrate correnti)	21.337,14
FONDO TENDENZIALE RISORSE STABILI	586.654,29
PARTE VARIABILE	
art. 31 comma 3 CCNL 2002-2005 Risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità derivanti dall'applicazione di specifiche discipline come sotto descritto:	
art. 14 comma 3 ultimo periodo CCNL 1998-2001 Risparmi lavoro straordinario anno precedente accertati a consuntivo	8.449,52
art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 1998-2001 (come sostituito dall'art. 4 comma 4 CCNL 2000-2001) Somme acquisite in applicazione della disciplina dell'art. 43 Legge 449/97 (sponsorizzazioni, convenzioni per consulenze, contributi dell'utenza): Totale incassato = € 70.928,04 - detratto il 20% quali spese di gestione = € 56.742,42 Percentuale considerata: 50%	28.371,22
art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 1998-2001 (come modificato dall'art. 4 comma 3 CCNL 2000-2001) Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale: - Concorsi a premio (gia' al netto di IVA 20%) Percentuale considerata: 30%	4.650,00
- Quote finalizzate a incentivare le prestazioni tecniche poste in essere dal RUP e dal personale interno della Camera di Commercio per le procedure di appalto e la disciplina in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 come sostituito dal D.Lgs. n. 50/2016)	3.203,97
art. 15 comma 1 lettera n) CCNL 1998-2001 Finanziamento dei progetti finalizzati	100.000,00
art. 15 comma 2 CCNL 1998-2001 Integrazione delle risorse di una quota pari all'1,2% in misura annua del monte salari anno 1997 (pari a € 2.460.160,64)	27.485,36
art. 15 comma 5 CCNL 1998-2001 Incrementi correlati all'attivazione e/o ampliamento di servizi: 1) progetti finanziati da altri Enti = € 19.716,92 - percentuale considerata 25%	4.929,23
2) attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati a un accrescimento di quelli esistenti	263.000,00
Altre entrate derivanti da procedure interne (risarcimenti, rimborsi, ecc.)	3.957,25
FONDO TENDENZIALE RISORSE VARIABILI	444.046,55
PARTE VARIABILE NON SOGGETTA AL LIMITE	
art. 15 comma 1 lett. K CCNL 1998-2001 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art.17: - Quote relative alla progettazione dei lavori per l'Auditorium (art. 18 della L. 109 del 11/2/1994 - art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 come sostituito dal D.Lgs. n. 50/2016)	1.429,91
TOTALE FONDO TENDENZIALE	1.032.130,75
DECURTAZIONE RISORSE STABILI (art. 1 comma 456 della L. 147/2013)	-14.312,34
DECURTAZIONE RISORSE VARIABILI (art. 23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2017)	-73.365,50
TOTALE FONDO	€ 944.452,91