

CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA  
DI PISTOIA

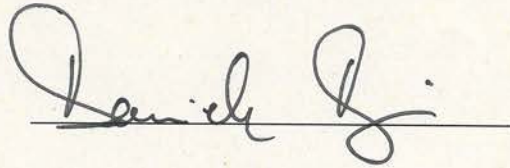
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2019-2021**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021, resa dalla Giunta camerale con deliberazione n. 112 del 06/12/2019, tenuto conto del parere del Collegio dei Revisori dei Conti espresso con i verbali n. 492 e 493 del 02/12/2019, il giorno 11/12/2019 presso la sede della Camera di Commercio I.A.A. di Pistoia, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL 21/05/2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Pistoia, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021.

Sono presenti i signori:

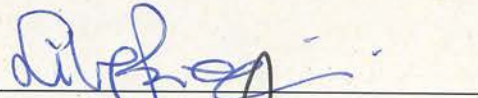
**- la delegazione di parte datoriale**

Daniele Bosi, presidente (unico componente)

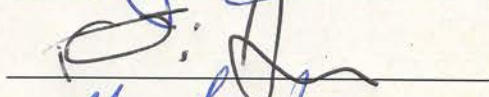


**- la delegazione sindacale**

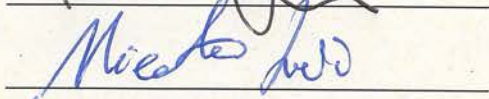
CGIL FP EE.LL. – Silvia Biagini



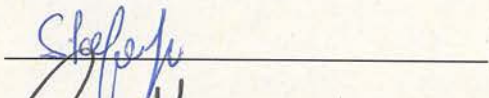
CISL FP – Andrea Bini



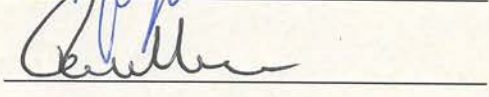
UIL FP – Nicola Livi



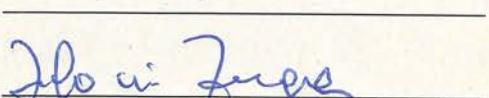
R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia – Stefania Falegni



R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia – Bruno Panichi



R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia – Cecilia Nepi







R.S.U. C.C.I.A.A. di Pistoia – Franca Filoni



## SOMMARIO

SOMMARIO .....	2
<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
Art. 1 – Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali.....	4
Art. 2 – Oggetto.....	4
Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	6
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	6
Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	7
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....	7
<b>CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ</b> .....	7
Art. 6 – Quantificazione delle risorse .....	7
Art. 7 – Strumenti di premialità.....	7
<b>CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE</b> .....	8
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
Art. 9 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance .....	9
<b>CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE</b> .....	11
Art.10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche .....	11
<b>CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ</b> .....	13
Art. 11 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	13
Art. 12– Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) .....	13
Art. 13 – Criteri per l’erogazione dell’indennità per l’istituzione del servizio di pronta reperibilità .....	14
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità .....	14
<b>CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	15
Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	15
<b>CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE</b> .....	16
Art. 16 - Disciplina del premio differenziale individuale.....	16
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO</b> .....	16
Art. 17 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	16
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative .....	17
Art. 19 – Personale comandato o distaccato.....	18
Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....	18
Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	18
Art. 22 – Lavoro somministrato .....	19
Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	19
Art. 24 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	19
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	20
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	20
Art. 27 – Orario multiperiodale .....	20
<b>TITOLO IV – MISURE PER LA QUALITÀ DELL’AMBIENTE DI LAVORO</b> .....	21
Art. 28 – Welfare integrativo .....	21
Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro .....	21
Art. 30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi.....	22
<b>TITOLO V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO</b> .....	22
<b>GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI</b> .....	22
Art. 31 – Campo di applicazione e finalità.....	22
Art. 32 – Contingenti di personale.....	22
Art. 33 – Procedure di attivazione dei contingenti minimi .....	23

Art. 34 – Comunicazione all’utenza .....24  
Art. 35 – Norme finali .....24

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a. informazione;
  - b. confronto;
  - c. contrattazione integrativa.
3. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

### Art. 2 – Oggetto

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

#### **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

##### **Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



4

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) per 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

**Art. 67 - Fondo risorse decentrate: costituzione**

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

**Art. 68 - Fondo risorse decentrate: utilizzo**

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

**Art. 69 - Differenziazione del premio individuale**

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



5

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

### **MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI**

#### **Art. 5 – Confronto**

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

### **Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso la Camera di Commercio di Pistoia, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021 fatta salva la diversa decorrenza indicata dal contratto stesso in relazione a singoli istituti contrattuali. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21,5,2018, esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo, fermo restando che le parti sostituite o incompatibili con successive disposizioni normative o del Contratto Collettivo Nazionale cesseranno di produrre i propri effetti.

3. Sono altresì fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

### **Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 3, comma 4, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.



6

2. Le OO.SS. e/o la RSU potranno richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

3. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità del CCI, di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), o in caso di importanti evoluzioni normative riguardanti le materie oggetto del presente CCI, le parti riaprono la contrattazione per verificare la validità delle clausole concordate. Analogamente si procederà in caso di evoluzione organizzativa conseguente all'effettivo accorpamento con la Camera di Commercio di Prato.

#### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

##### **Art. 6 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo.

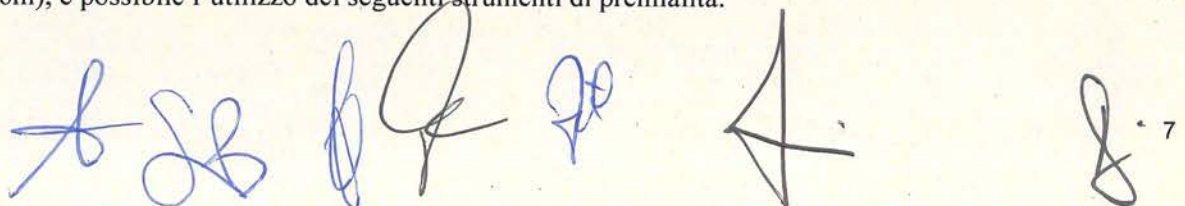
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.

La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) e comma 10, ove previste nell'atto di costituzione del Fondo risorse decentrate, saranno definitivamente quantificate e rese disponibili a consuntivo, dopo aver verificato l'avverarsi delle condizioni poste in sede di determinazione.

##### **Art. 7 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai provvedimenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10;
- e) compensi per trattamenti economici accessori previsti dalla contrattazione nazionale (*si veda successivo Capo IV*);
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (*si veda successivo Capo V*).

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse, annualmente calcolate nel rispetto del CCNL e delle norme vigenti, avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale nel mantenimento e/o nel miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

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

- a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo equità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
- c. destinare ad attività che comportano specifiche responsabilità ed 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;
- d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine.

3. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica, le specifiche responsabilità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate agli istituti di cui al precedente articolo 7, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a. le risorse stabili non utilizzate andranno a incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse destinate al finanziamento degli istituti di carattere variabile.
- b. la misura prevalente delle risorse decentrate di parte variabile, come integrata ai sensi della lett. a), è



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right with the number 8 next to it.



- destinata a incentivare la performance;
- c. le risorse annualmente destinate ad incentivare la performance sono articolate su più livelli:
    - c.1) una quota non inferiore al 30% è destinata a incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
    - c.2) una quota è destinata alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b);
    - c.3) la parte residua delle risorse è destinata alla performance organizzativa.
  - d. le risorse annualmente destinate alle indennità per specifiche responsabilità non possono essere superiori al 20% delle risorse decentrate di parte variabile, come integrate ai sensi della lett. a).

5. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati, compatibilmente con i tempi di costituzione e certificazione del fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

6. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal Segretario generale in osservanza dei criteri in questa sede definiti e preventivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.

#### **Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

*(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)*

1. L'Amministrazione promuove il merito, il mantenimento ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa e individuale sono finalizzati a promuovere la produttività degli uffici dell'Ente, la capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione e/o il mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al mantenimento e/o al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, applicabile nell'anno di riferimento.

4. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi premiali collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

5. Le parti danno atto che l'incentivazione della performance intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, e di non appiattimento retributivo;



- b) le risorse, nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente applicabile nel tempo, sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del Ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - programmazione operativa e gestionale: definizione di obiettivi operativi del Servizio, dell'ufficio e/o individuali specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - monitoraggio periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi (obbligo di confronto, ove necessario, entro il mese di luglio);
  - verifica degli obiettivi e risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
  - misurazione e valutazione della performance raggiunta (organizzativa e individuale);
  - controllo e validazione dei risultati conseguiti;
  - esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai dirigenti.
  - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti a esito del processo valutativo.

6. Per l'anno 2019, le risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono ripartite sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 3 del CCI sottoscritto in data 28/11/2013.

7. A decorrere dall'anno 2020 le risorse di cui all'art. 8, c. 4, lett. c.1) e c.3), saranno ripartite sulla base dei criteri di cui ai successivi commi da 8 a 11 del presente articolo.

8. La performance individuale sarà valutata sulla base dei seguenti fattori:

- comportamenti agiti tenuto conto anche del contributo assicurato alla performance di unità organizzativa;
- eventuali obiettivi individuali assegnati.

9. La performance organizzativa sarà valutata sulla base dei seguenti fattori:

- grado di raggiungimento degli obiettivi di Area/Ente, con peso differenziato tra le categorie;
- grado di raggiungimento degli obiettivi di Servizio/Ufficio, con peso differenziato tra le categorie.

10. Le risorse saranno assegnate in relazione al **contributo** dei singoli, valutato sulla base del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione complessiva espresso in centesimi, tenuto conto dei seguenti fattori:

a) categoria contrattuale di appartenenza, sulla base di coefficienti differenziati:

cat. D coeff. 125  
cat. C coeff. 110  
cat. B coeff. 100

b) periodo di effettiva presenza in servizio:

Il differente apporto partecipativo sarà valutato sulla base del periodo di effettiva presenza in servizio, mediante un coefficiente così determinato: giorni di presenza/312 (giorni lavorativi annuali convenzionali).

Sono considerati giorni di presenza:

- i giorni di ferie;
- i giorni non lavorati come recupero di ore di maggior presenza o "banca ore";
- i congedi di maternità, paternità e parentali di cui al D.Lgs. 151/2001;
- i permessi ex Legge 104/1992.

Le economie derivanti dal minor apporto partecipativo per i giorni di assenza vengono redistribuite all'interno del servizio, per compensare i soggetti che si sono fatti carico del lavoro, sostituendo di fatto un collega del servizio medesimo.

c) percentuale di articolazione del rapporto di lavoro:

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, la quota sarà correlata alla percentuale di part-time mediante l'applicazione delle riduzioni di cui alla seguente tabella:

Percentuale part-time	Riduzione
Pari o superiore all'80%	Riduzione del 10%
Compresa tra il 60% e il 79%	Riduzione del 20%
Compresa tra il 50% e il 59%	Riduzione del 30%
Inferiore al 50%	Riduzione del 40%

d) 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 incentivante se il dipendente avrà prestato servizio per almeno tre mesi presso la Camera di Commercio di Pistoia durante l'anno in questione e l'importo erogato sarà proporzionato al periodo di effettivo servizio.

Nel caso di assenza prolungata a qualsiasi titolo per l'intero anno non sarà corrisposto alcun compenso.

e) Le risorse complessivamente destinate all'erogazione dei premi sono inizialmente ripartite fra i Servizi in proporzione al numero dei dipendenti appartenenti ai Servizi stessi, ponderati sulla base dei coefficienti di categoria e riproporzionati per i dipendenti in part-time. Le risorse attribuite ad ogni Servizio, nelle ipotesi in cui gli obiettivi di Ente/Area e/o di Servizio/Ufficio non siano pienamente raggiunti, sono decurtate sulla base dei parametri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile nel tempo.

11. Nel caso in cui la valutazione complessiva risulti inferiore a 50 punti non sarà erogato il compenso incentivante.

12. Le risorse eventualmente non utilizzate per la liquidazione delle indennità di cui ai successivi artt. 12 e 14 e per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, andranno ad incrementare le risorse complessive per l'attribuzione dei premi del presente articolo.

Al contrario, qualora le somme destinate ai singoli istituti di cui agli artt. 12 e 14 del presente CCI e ai compensi di cui al citato art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, non risultino sufficienti a coprire i relativi fabbisogni, gli importi necessari andranno a decurtare le risorse destinate ai premi correlati alla performance, nel rispetto degli importi minimi vincolati a tale destinazione dalle vigenti disposizioni contrattuali e/o normative.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art.10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.

2. 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.

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



- a. assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- b. accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- c. ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
  - c.1) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
  - c.2) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua.

Le risultanze del sistema permanente di valutazione costituiscono il fondamento della selezione per l'acquisizione della progressione economica orizzontale.

4. Per le annualità 2019 e 2020 le progressioni economiche saranno attribuite ad un numero di assegnatari pari al 50% degli aventi diritto appartenenti a ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale, senza arrotondamento all'unità superiore. Le relative risorse, che dovranno trovare copertura nell'ambito delle risorse stabili libere, saranno previste nella misura massima teorica necessaria a consentire l'effettuazione delle suddette progressioni. Per quanto riguarda l'annualità 2021 le parti si riservano di valutare, in sede di contrattazione decentrata, la possibile destinazione di ulteriori risorse al presente istituto.

5. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, fermo restando il disposto dell'art. 16, c. 7, del CCNL 21 maggio 2018.

6. Il personale interessato deve possedere i seguenti requisiti:

- a. aver maturato almeno **24 mesi** nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- b. non aver riportato sanzioni disciplinari (definitive) superiori al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

7. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo sulla base della media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente alla data di decorrenza dell'istituto. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità, precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente. Nel caso permanga ancora una situazione di parità precede il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

8. Per le progressioni decorrenti dal 1° gennaio 2019 saranno prese a riferimento le schede di valutazione relative al triennio 2016-2018. Per le progressioni decorrenti dal 1° gennaio 2020 saranno prese a riferimento le schede di valutazione relative al triennio 2017-2019. In particolare, per il personale non incaricato di posizione organizzativa, sarà preso a riferimento il punteggio conseguito nell'ambito della scheda di valutazione della prestazione individuale, espresso in centesimi. Per il personale di cat. D incaricato di posizione organizzativa sarà preso a riferimento il punteggio conseguito nell'ambito della scheda di valutazione qualitativa, espresso in quarantesimi.

9. Ai soli fini dell'attribuzione delle progressioni economiche al personale inquadrato in fascia D, dato atto della diversa scala di punteggio adottata per il personale incaricato di posizione organizzativa sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente in vigore, l'equiparazione delle scale di punteggio avverrà riportando proporzionalmente a 100 il punteggio annualmente conseguito dal personale



12

incaricato di posizione organizzativa, quale risultante dalla scheda di valutazione qualitativa per ciascun anno in cui tale differenza si verifica, consentendo in tal modo la costituzione di un'unica graduatoria espressa in centesimi.

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

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ**

##### **Art. 11 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari**

*(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)*

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

##### **Art. 12– Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

*(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)*

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.

2. L'indennità condizioni di lavoro è corrisposta entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

3. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

a) attività esposte a situazioni di disagio - Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa identificabile con modalità della prestazione resa in modo differenziato da quelle di altri lavoratori, tale però da non caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.



13

Le attività disagiate sono individuate in quelle comportanti il "trasporto di valori fuori sede". L'indennità compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 5 giornate in un anno, è stabilita nell'importo di € 2,00 al giorno.

b) attività che comportano il maneggio di valori - Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - esclusi i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici o attraverso sportelli telematici - compete, per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi e per non meno di 10 giornate in un anno, un'indennità giornaliera proporzionata all'entità del valore medio mensile maneggiato, che, in considerazione delle caratteristiche istituzionali e dimensionali dell'Ente, viene fissata nei termini di cui alla sottostante tabella:

Valore medio mensile maneggiato	Indennità a giornata lavorativa di svolgimento del servizio
Fino a € 500,00	€ 1,00
Da € 500,01 a 2.000,00	€ 1,30
Da € 2.000,01 a € 4.000,00	€ 1,40
Superiore a € 4.000,00	€ 1,55

#### **Art. 13 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità**

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'ente non ha individuato aree di pronto intervento per cui si renda necessaria l'istituzione del servizio di pronta reperibilità.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'indennità per specifiche responsabilità viene determinata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la valorizzazione delle professionalità;

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;

c) i compiti esercitati e le responsabilità affidate, ai fini dell'applicazione dell'istituto, devono risultare formalmente assegnati;

d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente è effettuata dal Segretario Generale con cadenza annuale, sulla base di criteri di differenziazione e graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL e nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente all'istituto.

3. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità 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:

- a) responsabilità di unità organizzative elementari e/o di coordinamento di gruppi di lavoro
- b) responsabilità di procedimenti amministrativi connotati da particolare complessità che comportino specifiche competenze e/o un grado di adeguata specializzazione;
- c) responsabilità di attività / funzioni non proceduralizzate di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e/o documenti strategici a rilevanza esterna.

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

- a) compiti di responsabilità affidati a particolari figure, derivanti da normative specifiche, con particolare riferimento a quelle relative alle Camere di commercio;
- b) attività di particolare rilevanza che richiedono un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, redazione di atti e/o documenti anche a rilevanza esterna, e non ordinariamente ricompreso nell'ambito del profilo posseduto.

5. L'indennità varia da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 3.000,00. La graduazione dell'indennità è effettuata tenendo conto, nel caso di personale appartenente alla categoria B e C, del peso dei compiti esercitati e del grado di responsabilità connesso; nel caso di personale appartenente alla categoria D, del peso della responsabilità affidata, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, della complessità delle competenze attribuite e della struttura organizzativa di riferimento.

6. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alla percentuale di orario lavorativo. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

7. La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente ed è effettuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione di responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

8. L'indennità per specifiche responsabilità, come prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 (importo massimo € 350,00), viene riconosciuta sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate;
- b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati;
- c) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità di cui al presente comma, sono individuate dal Segretario Generale, con atto scritto e motivato.

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 21.5.2018)

1. I compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018, previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016;
- compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al DPR 430/2001;

-15

- compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi atti di normazione degli istituti.

## CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

### Art. 16 - Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio.

2. La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativo alla prestazione individuale. Per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.

3. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita:

- il numero delle persone annualmente interessate non può essere superiore a 3;
- la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore di prestazione individuale più elevato, fino al concorso del numero di 3 unità interessate;
- la soglia di n. 3 unità non può essere superata: in caso di pari merito precede il dipendente che ha assicurato la maggior presenza in servizio nell'anno a cui si riferisce il premio (per l'anno 2019 la presenza è calcolata applicando i criteri di cui all'art. 3, c. 7, del CDI sottoscritto in data 28 novembre 2013; a decorrere dall'anno 2020 la presenza è calcolata applicando i medesimi criteri previsti all'art. 9, comma 10 – lett. b); in caso di ulteriore parità precede il dipendente che non ha beneficiato del premio differenziale nell'anno precedente e, in caso di una ulteriore parità, il dipendente con maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà tenuto conto soltanto dei valori di prestazione individuale superiori al **95%**.

4. Ai fini del calcolo della quota di differenziazione del premio individuale, si procede come segue:

- a. le risorse complessivamente disponibili per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (eventualmente decurtate nelle ipotesi in cui gli obiettivi di Ente/Area e/o Servizio/Ufficio non siano raggiunti, secondo i parametri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione applicabile nel tempo), vengono divise per il numero dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, ricavando l'importo medio pro-capite potenziale;
- b. si calcola l'importo del 30% di tale valore medio pro-capite potenziale e lo si moltiplica per il numero di 3 unità; l'importo così ottenuto si accantona in vista della attribuzione effettiva;
- c. le risorse destinate alla performance, al netto della quota accantonata, sono ripartite fra i dipendenti secondo il processo descritto all'art. 9;
- d. il premio spettante ai dipendenti individuati secondo quanto stabilito al punto 3, sarà aumento di 1/3 del valore della quota accantonata come stabilita al punto b.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

### Art. 17 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a



16



riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Incentivi di legge	Abbattimento Retribuzione di Risultato
Inferiori 1.000,00 euro	0,00%
Da 1.000,00 a 2.999,99 euro	3,00%
Da 3.000,00 a 4.999,99 euro	5,00%
Da 5.000,00 a 6.999,99 euro	8,00%
Da 7.000,00 euro	12,00%

3. Le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

- i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018;
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio nei processi tributari;
- i compensi per le operazioni di verbalizzazione dei concorsi a premio di cui al DPR 430/2001 e degli atti deliberativi della Giunta camerale in materia;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014.

#### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**

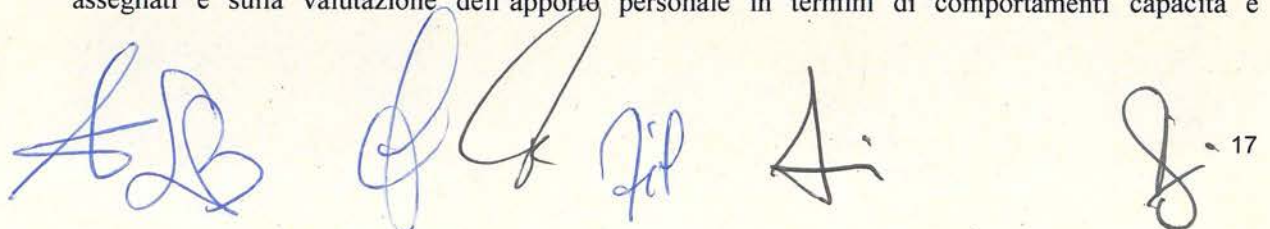
*(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21.5.2018)*

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

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

3. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.) sono così definiti:

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
- l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- il Dirigente di Area o il Segretario Generale – in caso di posizioni di staff – procede ad un'analisi dei risultati ottenuti dalla Posizione Organizzativa basata sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla valutazione dell'apporto personale in termini di comportamenti capacità e



17

competenze, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente;

- d) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
- e) la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance e la sua quantificazione è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. sulla base di tale sistema, ponderata con il valore della retribuzione di posizione in godimento, nei limiti delle risorse disponibili anno per anno;
- f) una valutazione inferiore al 60%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- g) per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;
- h) ai fini della determinazione dell'importo di cui alla precedente lettera g) l'importo massimo del 25% viene rapportato al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla posizione organizzativa ricoperta ad interim, fermo restando l'importo minimo del 15%.

4. I particolari compensi previsti da disposizioni di legge, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente articolo 17.

#### **Art. 19 – Personale comandato o distaccato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, laddove non vi siano i presupposti di riconoscimento.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.



## Art. 22 – Lavoro somministrato

*(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)*

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

## Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

*(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 21.5.2018)*

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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

## Art. 24 – Lavoro straordinario e banca delle ore

*(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 21.5.2018)*

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:



19

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi esigenze eccezionali debitamente motivate e in relazione all'attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 50 ore.

### **Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale**

*(art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 21.5.2018)*

1. In applicazione agli art. 22, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente può superare la media di 48 ore settimanali, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nel caso di dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

### **Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

*(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 21.5.2018)*

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

2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - 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.

### **Art. 27 – Orario multiperiodale**

*(art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 21.5.2018)*

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno in sede di contrattazione decentrata, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

20

## TITOLO IV – MISURE PER LA QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO

### Art. 28 – Welfare integrativo

*(art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 21.5.2018)*

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Amministrazione nell'anno 2018, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
2. Le risorse per l'attuazione del welfare integrativo sono così destinate:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
3. Con riferimento alle polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, si rinvia la decisione per l'istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.
4. Le parti concordano di destinare in misura prevalente le risorse disponibili alle finalità di cui alla lett. a) del precedente comma 2.
5. Con successivo provvedimento, da definire entro sei mesi dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto, saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto.

### Art. 29 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

*(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 21.5.2018)*

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma nonché per l'attuazione delle misure di prevenzione adottate nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza.
5. 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.
6. La formazione specifica per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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.



21

7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 30 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

(art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 21.5.2018)

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento.

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

**TITOLO V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO  
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI**

**Art. 31 – Campo di applicazione e finalità**

1. Il presente Capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146, così come modificata dal D.L. 20 settembre 2015, n. 146, convertito dalla legge 12 novembre 2015, n. 182, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

**Art. 32 – Contingenti di personale**

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

Servizi essenziali	Contingente minimo di personale
Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso in cui lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.	n. 1 unità di categoria C o superiore

<u>Commercio estero</u> – certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea (carnet ATA) limitatamente alle scadenze di legge ove previste.	n. 1 unità di categoria C o superiore
<u>Registro Imprese</u> - il rilascio di certificati e visure del Registro Imprese ai soli fini della partecipazione a gare di appalto; il deposito di bilanci ed atti societari, nelle scadenze di legge, che sarà assicurato fino da 48 ore prima della scadenza	n. 2 unità comprese tra la cat. C e la cat. D
<u>Registro Imprese</u> – legalizzazione delle firme	n. 1 unità di categoria D
<u>Servizio Programmazione e Sviluppo</u> – registrazione marchi e brevetti	n. 1 unità di categoria C o superiore

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

4. I servizi pubblici essenziali come sopra definiti sono garantiti, con le medesime modalità, anche in caso di Assemblea<sup>1</sup>.

Se l'assemblea di durata inferiore alla giornata, convocata in orario di apertura al pubblico e non incidente in misura superiore al 25% su tale fascia oraria, è effettuata all'inizio o alla fine del turno di lavoro, allora il contingente minimo di personale è così determinato:

<b>Servizi essenziali</b>	<b>Contingente minimo di personale</b>
<u>Commercio estero</u> – certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea (carnet ATA) limitatamente alle scadenze di legge ove previste.	n. 1 unità di categoria C o superiore
<u>Registro Imprese</u> - il rilascio di certificati e visure del Registro Imprese ai soli fini della partecipazione a gare di appalto; il deposito di bilanci ed atti societari, nelle scadenze di legge, che sarà assicurato fino da 48 ore prima della scadenza	n. 2 unità comprese tra la cat. C e la cat. D
<u>Registro Imprese</u> – legalizzazione delle firme	n. 1 unità di categoria D
<u>Servizio Programmazione e Sviluppo</u> – registrazione marchi e brevetti	n. 1 unità di categoria C o superiore

### **Art. 33 – Procedure di attivazione dei contingenti minimi**

1. I Dirigenti responsabili dei servizi di cui all'art. 32, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale corrispondenti ai contingenti come definiti nell'articolo precedente, esonerati dall'effettuazione dello sciopero e ne danno comunicazione alla RSU entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero.

2. Il personale individuato ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione.

<sup>1</sup> Art. 56 CCNL RAL 14.09.2000 + Art. 4 CCNQ 4.12.2017 e prima art. 2 CCNQ 7.8.1998

3. Nell'individuazione del personale esonerato verrà garantita la rotazione.

#### Art. 34 – Comunicazione all'utenza

1. L'Amministrazione è tenuta a comunicare agli utenti 3 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

#### Art. 35 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nel presente Titolo, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 così come integrato dall'Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali dell'8 marzo 2016.

=====

David G.

Luigi G. FP CGIL

Stefano P. RSV

Renzo M. RSV

Filippo F. RSV

Paolo C. CISL FA

Michele L. UIL FPL