



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE CCIAA LUCCA  
Triennio 2019-2021**

Il giorno 18 dicembre 2019, ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali dei dipendenti non dirigenti della Camera di Commercio di Lucca, per la sottoscrizione dell'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione contenuta nella determinazione Presidenziale n. 8 del 17 dicembre 2019.

**CCIAA LUCCA**

nella persona del Segretario generale, presidente della delegazione trattante, Roberto Camisi

*Roberto Camisi*

e della dirigente Alessandra Bruni

*Alessandra Bruni*

e

le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL..... Barbara Bertacchini / **ASSENTE**

CISL..... Massimo Petrucci / **ASSENTE**

UIL..... Maida Niccolai / **ASSENTE**

la **RAPPRESENTANZA UNITARIA DEL PERSONALE**

Enrica Martini *Enrica Martini*

Claudio Meccariello *Claudio Meccariello*

Raffaella Rizzuti *Raffaella Rizzuti*

Isabella Giungato *Isabella Giungato*

Laura Giannini *Laura Giannini*

## INDICE

Premessa

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

**Articolo 1** Ambito di applicazione

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

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

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

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

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

### TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

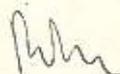
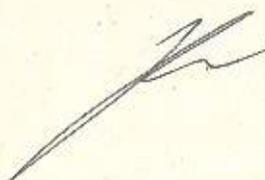
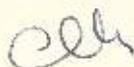
**Articolo 7** Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

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

### TITOLO IV AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

**Articolo 9** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

**Articolo 10** Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa



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

- Articolo 11** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 12** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000...
- Articolo 13** 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;

**TITOLO VI**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

- Articolo 14** Disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ex art. 72 CCNL 21/5/2018
- Articolo 15** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

*[Handwritten signature]*

## CAMERA DI COMMERCIO DI LUCCA

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO Triennio 2019-2021

#### Premessa

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

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

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale:

Nel frattempo la Camera di Commercio di Lucca, così come tutte le Camere di Commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di Commercio di Lucca ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

La Camera di Commercio di Lucca è interessata da una procedura di accorpamento che la porterà a confluire nella Camera di Commercio della Toscana Nord Ovest. La procedura è tuttavia interessata da un ricorso amministrativo promosso dalla Camera di Massa Carrara che rileva tra l'altro questioni di illegittimità costituzionale i cui esiti al momento sono incerti. I tempi necessari per completare le procedure di accorpamento sono molto incerti e comunque non brevi. Si riafferma la necessità di definire un CCDI del triennio 2019-2021 per garantire al personale e all'ente reciproco rispetto dei ruoli datoriali e sindacali nel nuovo modello di relazioni sindacali CCNL 21/5/2018 in un'unica sede negoziale nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione decentrata ai sensi art. 7, comma 4 CCNL come previsto dall'art. 40 D.Lgs 165/2001, in relazione alle materie che riguardano questa Camera. Nei casi di importante evoluzione della normativa di riferimento, o di novità derivanti da un CCNL per il triennio 2019-2021, o di una evoluzione organizzativa comportante accorpamento con altre CCIAA, o di ridefinizione dei sistemi organizzativi interni e dei sistemi valutativi derivanti da strategie comuni del sistema camerale nazionale, si dovrà prevedere la ripresa della contrattazione o la definizione di un nuovo contratto decentrato integrativo.

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

Il nuovo CCNL di comparto del 21/5/2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

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

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

## **TITOLO I** **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

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

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

*me*

*car*

*hhr*

*gg*

*[Signature]*

*[Signature]*

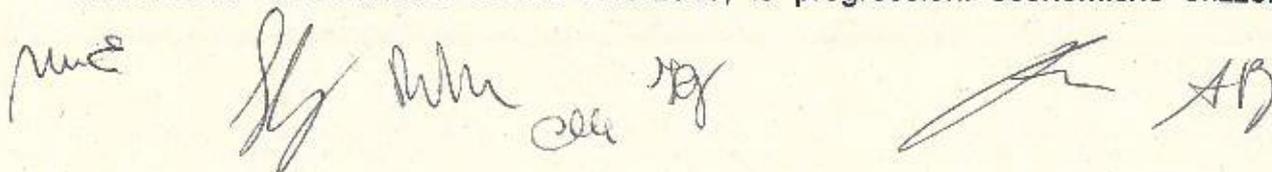
*[Signature]*

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

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

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

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
  - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl;
  - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
3. Le risorse disponibili nell'anno 2019 stimate in € 222.829, ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa fino ad un massimo dell'8%
  - b) premi correlati alla performance individuale fino ad un massimo del 70%
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis fino ad un massimo del 2%
  - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies fino ad un massimo del 9%
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter
  - f) progressioni economiche, con decorrenza dal 1 settembre 2019, finanziate con risorse stabili nella misura del 6% delle risorse disponibili. In ogni modo, nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.
4. Nell'anno 2020 saranno destinate a progressioni economiche orizzontali il 70% delle risorse stabili disponibili del fondo risorse decentrate; in ogni modo nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali



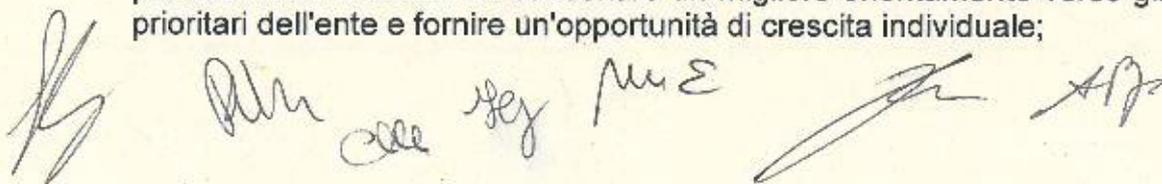
potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

5. Nell'anno 2021 saranno destinate a progressioni economiche orizzontali il 70% delle risorse stabili disponibili del fondo risorse decentrate; in ogni modo nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

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

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/201 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Lucca sono orientate alla selettività e ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 2 ottobre 2019 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento/mantenimento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di Commercio.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
  - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
  - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;



- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale

8. A fronte di quanto esaminato in sede di confronto conclusosi in data 2/10/2019 sul più ampio tema dei "Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, avviene secondo la seguente procedura e basandosi su questi fattori:

a) La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta al Segretario generale e ai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente.

b) Le risorse destinate al raggiungimento dei risultati (di Ente/Area e/o di Servizio/Ufficio) sono ripartite in relazione:

#### **1. alla categoria contrattuale di appartenenza sulla base di coefficienti differenziati**

Il punteggio complessivo di valutazione finale ottenuto, ai fini dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, è ponderato tra le diverse categorie professionali sulla base di coefficienti differenziati:

#### **2. al periodo di effettiva presenza in servizio**

La quota individuale di produttività è corrisposta per il periodo di effettivo servizio, a condizione comunque che l'attività sia svolta per un periodo di almeno 160 ore lavorate. Per il personale neoassunto a tempo indeterminato la quota suddetta è attribuita nel caso di presenza in servizio per almeno tre mesi.

A questo scopo, il punteggio totale conseguito è moltiplicato per le presenze individuali di ciascuno rapportate al totale delle presenze nell'ente per l'anno oggetto della valutazione e moltiplicato per cento (correttivo matematico).

Per presenze individuali di ciascuno si intende il totale delle ore effettivamente lavorate nell'anno (ore di lavoro ordinario).

#### **3. all'apporto individuale valutato in funzione del**

- grado di raggiungimento degli obiettivi della Camera di Commercio
- adeguatezza dei comportamenti organizzativi.

##### **3.1 grado di raggiungimento degli obiettivi**

Gli obiettivi sono portati a conoscenza del personale, dopo l'assegnazione ai Dirigenti ed ai funzionari incaricati di Posizione Organizzativa, di norma **entro il mese di marzo**.

In corso d'anno vengono effettuate verifiche intermedie, di norma a giugno e settembre, sullo stato di attuazione degli obiettivi.

In casi eccezionali e per cause non riconducibili alla responsabilità del Dirigente/Servizio/Ufficio interessato, il Segretario generale e/o il Dirigente competente, può modificare gli obiettivi, previo assenso dell'OIV.

E' comunque onere del dirigente e dei funzionari responsabili di Servizio segnalare tempestivamente in corso d'anno al Segretario Generale il sopravvenire di circostanze che impediscano la completa realizzazione di uno o più obiettivi.

Di norma entro il febbraio successivo all'anno di riferimento si procede alla rilevazione dei risultati finali.

L'Ufficio Programmazione e controllo, sulla base dei dati comunicati dagli uffici e validati dalle PO e Dirigenti competenti, calcola la percentuale di raggiungimento di ciascun progetto/obiettivo.

- ◊ Se gli obiettivi sono raggiunti oltre il 90% si considerano realizzati al 100%
- ◊ Se gli obiettivi sono raggiunti con una percentuale inferiore al 90%, si considera proprio l'esatta percentuale di raggiungimento conseguita.

### 3.2 adeguatezza dei comportamenti organizzativi

La valutazione della prestazione individuale è effettuata mediante scheda di valutazione nella quale sono individuati parametri ai quali è attribuito un punteggio complessivo da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti.

Nel caso in cui la valutazione della prestazione individuale non raggiunga il valore minimo di 40 punti non sarà erogato il compenso incentivante. Le economie prodotte in tal caso sono ridistribuite a favore di tutto il personale.

Le schede di valutazione individuale sono predisposte tenuto conto della categoria di appartenenza come si evidenzia dalle schede allegate (allegato n. 5).

Al termine del processo di valutazione annuale delle prestazioni, di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, saranno consegnate ai dipendenti le schede di valutazione.

Le valutazioni individuali sono considerate riservate e personali.

La valutazione delle prestazioni individuali è di competenza dei Dirigenti, su proposta delle Posizioni Organizzative e dei Responsabili di ufficio che lavorano in staff, sentiti i responsabili di ufficio, sulla base di direttive uniformi impartite dal Segretario Generale.

Il Segretario generale, in conferenza con i dirigenti, definisce la valutazione definitiva di tutto il personale.

La procedura si conclude con il colloquio di ciascun Dirigente competente con il personale assegnato.

### 4. Perequazione

Una quota pari al 2% del c.d. "fondo incentivante" potrà essere utilizzata dal Segretario Generale, in accordo con i dirigenti:

per compensare eventuali situazioni particolari che rischierebbero di non essere adeguatamente retribuite per i seguenti motivi:

- impossibilità di raggiungimento di un obiettivo per cause esterne
- condizioni di particolare disagio
- particolare impegno
- superamento degli obiettivi assegnati
- specifiche situazioni particolari

- per premiare suggerimenti che portino a significativi miglioramenti organizzativi e funzionali condivisi. I suggerimenti dovranno essere formalizzati per scritto sia alla casella suggerimenti che ai dirigenti interessati.

Tutti i casi di utilizzo della c.d. "perequazione" dovranno essere debitamente motivati.

Le eventuali economie prodotte dal budget destinato alla perequazione sono redistribuite a favore di tutto il personale.

9. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:

30% del valore medio pro-capite nella categoria

Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10% del totale per categoria; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 10% (numero di unità interessate, arrotondato per difetto nel caso di decimale inferiore a 5 e per eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5. In ogni caso, in ciascuna categoria viene garantita almeno 1 unità cui corrispondere la maggiorazione).

A parità di punteggio di sintesi dà la precedenza a quei candidati che hanno conseguito un livello superiore di risultati (grado raggiungimento obiettivi). In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità nella categoria ed in ultima istanza la maggiore anzianità anagrafica.

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

*[Handwritten signatures and initials]*

**Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**  
[rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
  - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
  - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
  - ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:

a) 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: media degli ultimi 3 anni, peso 60%

b) 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: media degli ultimi 3 anni, peso 40%.

Il punteggio così ottenuto viene **ponderato al 90%** e viene sommato al:

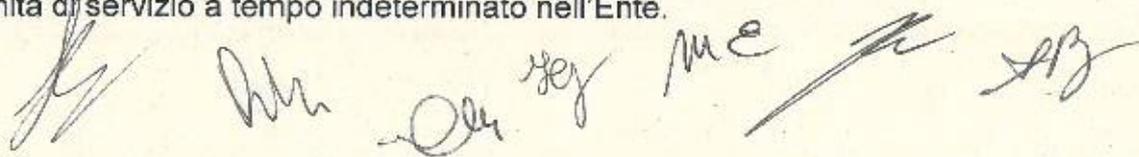
c) coefficiente di presenza medio degli ultimi 3 anni **ponderato al 10%**

Al fine di rendere omogenei e confrontabili i punteggi attribuiti nella parte risultati e competenze, si calcola la mediana di ente in ogni categoria e si escludono dal calcolo della media di area i punteggi maggiori o minori di 10 punti rispetto alla suddetta mediana.

Il risultato ottenuto verrà riparametrato con la media delle valutazioni del dirigente dell'area di appartenenza, nell'ambito di ciascuna categoria. Questo risultato finale è il punteggio valido ai fini della graduatoria.

Data l'esiguità del numero delle persone inquadrare nella categoria B e l'impossibilità di riparametrare le loro valutazioni con la media delle valutazioni del dirigente dell'area di appartenenza, le valutazioni di tutto il personale appartenente alla categoria B nell'ente verranno riparamtrate con la media di tutte le valutazioni della stessa categoria B.

3. Le graduatorie sono distinte per categoria B, C, D. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio sintetico: la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili sulla base di risorse disponibili, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. 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 a tempo indeterminato nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.



4. Le risorse destinate all'istituto, sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse, in modo da ottenere un risultato equo in termini di percentuale di personale che potrà ottenere la progressione economica orizzontale.

5. Nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, in tutti i casi, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

6. Con apposite disposizioni di servizio sono disciplinate le fasi della procedura di cui al presente articolo.

### TITOLO III **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

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

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

1. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute

c) implicanti il maneggio di valori

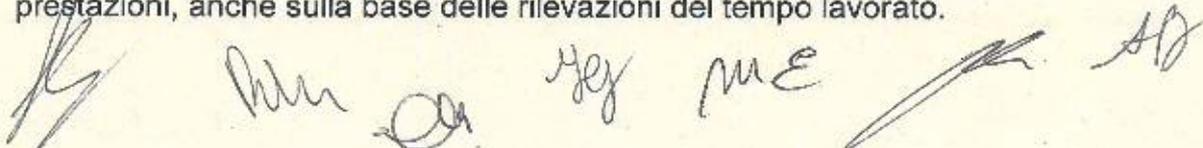
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro ed è erogata mensilmente.

3. E' affidata alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione delle misure della suddetta indennità, entro i valori minimi e massimi, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

4. Vengono individuate, nei limiti previsti dal CCNL 21/5/2018, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

- personale dell'ufficio Provveditorato che svolge attività implicanti il maneggio e il trasporto valori contanti: € 1,55
- indennità di disagio per il personale ordinato di recarsi in missione nelle sedi distaccate: nella sede distaccata di Viareggio € 5,00 e nella sede distaccata di Castelnuovo Garfagnana € 7,30;
- indennità di disagio giornaliera di € 2,00 per il personale assegnato alla sede di Viareggio, istituita per compensare il disagio di gestire le richieste dell'utenza senza il supporto dei responsabili degli uffici Registro Imprese, Artigianato, Protesti e Documenti export.

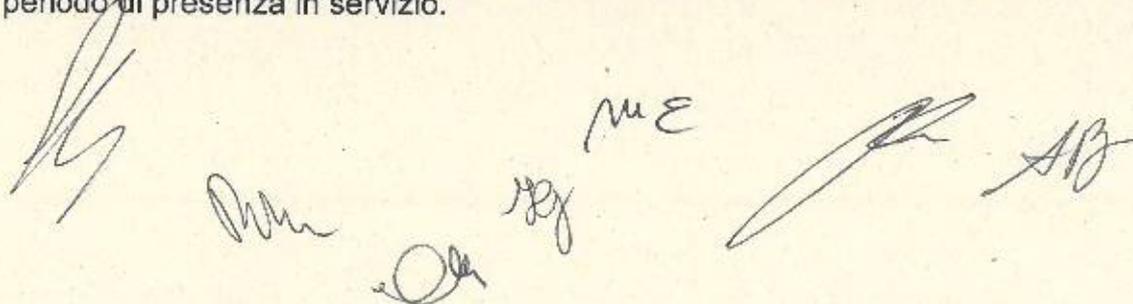
5. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti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



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

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

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21/5/2018 viene erogata secondo i seguenti criteri generali:
  - configurazione delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, appositamente ed autonomamente individuate dal dirigente competente, 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;
  - 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 di prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
  - sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità
  - la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta dal competente dirigente al singolo dipendente beneficiario, è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'amministrazione in apposito atto di disciplina, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato
  
2. L'indennità in oggetto viene erogata al personale di categoria D (fino ad un massimo di € 2.500) che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ed al personale di categoria C e B (fino ad un massimo di € 1.200) in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità correlate a :
  - responsabilità di ufficio o coordinamento di gruppi di lavoro
  - responsabilità di procedimento amministrativo di particolare complessità
  - responsabilità di progetti di particolare rilievo per l'ente
  - svolgimento di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'Ente
  - funzioni ispettive
  - responsabilità di gestione del welfare aziendale
  
3. Le posizioni di responsabilità sono graduate ai fini della determinazione del trattamento economico del compenso di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018 sulla base dei seguenti criteri (per la regolazione di dettaglio si rinvia ad apposito disciplinare adottato dall'ente)
  - complessità dell'unità organizzativa di riferimento
  - complessità di ruolo
  - competenze
  
4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di responsabilità sono proporzionate alla percentuale dello stesso. Per periodi di assenza dal servizio, anche cumulabili, a qualsiasi titolo, il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.



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

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

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

Le parti convengono che le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) sono individuate nelle seguenti:

a) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati. Il 30% del contributo richiesto ai promotori dei concorsi a premio, da annoverarsi tra i contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni - verso terzi paganti - non connesse a garanzia di diritti fondamentali previsti dall'art. 43 comma 4 della L. 449/97, vada ad alimentare le risorse del fondo risorse decentrate per incentivare la produttività del dipendente che ha effettuato la prestazione.

**TITOLO IV**  
**AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**Articolo 9 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

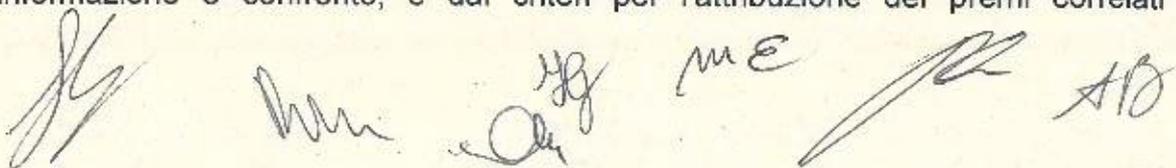
[rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
  - a) concorsi a premio
2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

**Articolo 10- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

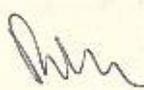
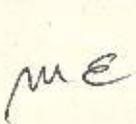
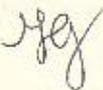
[rif. lett. v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti dell'ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti in coerenza con quelli previsti per il personale non dirigente ("produttività").
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 oggetto del presente articolo, inoltre, sono coerenti e discendono dai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla



performance; materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 4 del presente contratto decentrato.

4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
  - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva
  - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
  - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
  - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
  - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa
  - rendere le persone incaricate di posizione organizzativa consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale
  - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
  - migliorare il livello generale di comunicazione interna
  - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate
  - promuovere una moderna cultura organizzativa
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente
6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme; si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto" portato dal dipendente o dal team.
8. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse PO in relazione all'unità organizzativa gestita nonché a quelli individuali e ai comportamenti organizzativi attesi in relazione agli obiettivi dell'anno (performance individuale) oltretutto alla performance dell'Ente (performance organizzativa).

  me    

9. La quantificazione della retribuzione di risultato, è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di PO e viene calcolata come segue:

Elementi di valutazione del risultato generale	Peso in termini percentuali
Livello di raggiungimento degli obiettivi	60/100
Capacità professionale	40/100

La valutazione dei risultati (raggiungimento degli obiettivi) si articola nella valutazione della:

- a) la performance di Ente – punti 10);
- b) la performance organizzativa (obiettivi del Servizio) – punti 35;
- c) la performance individuale (obiettivi individuali) – punti 15.

Gli obiettivi specifici assegnati ai funzionari incaricati di Posizione Organizzativa discendono dalla programmazione operativa effettuata all'inizio dell'esercizio di gestione.

La valutazione della capacità professionale risulta dai criteri indicati nella relativa scheda.

Il punteggio massimo ottenibile in sede di valutazione annuale per la retribuzione di risultato è 100. Per valutazioni inferiori a 50 non spetta nessuna retribuzione di risultato.

10. Alla retribuzione di risultato deve essere destinato un importo pari almeno al 15% del fondo complessivo. La retribuzione di risultato pro-quota è attribuita in proporzione al punteggio ottenuto.

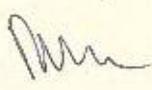
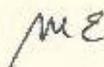
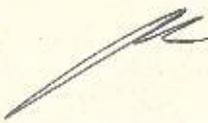
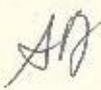
#### TITOLO V

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

#### **Articolo 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

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

1. La Camera di Commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure

*Alle*      

antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di Commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di Commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

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

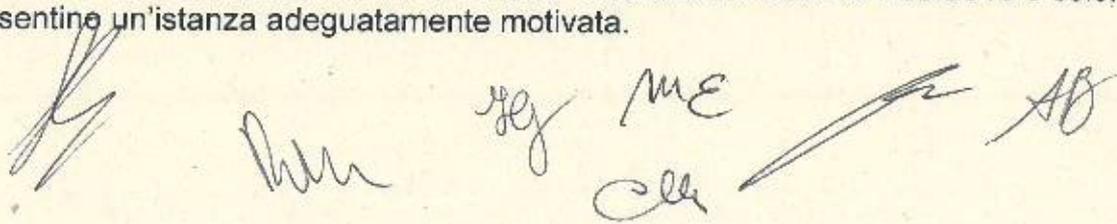
*[rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018)]*

1. Con riferimento all'istituto della banca ore di cui all'art. 38 bis del CCNL del 14/9/2000, disciplinato da ultimo dall'ordine di servizio n. 8 del 19 settembre 2019, si conferma in 60 (sessanta) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore.

**Articolo 13 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.**

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

1. Sono mantenute fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, come disciplinate da ultimo nell'ordine di servizio n. 2 del 24 gennaio 2019. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione del dirigente, 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M...', followed by 'ME', 'CE', and 'AB'. There are also some other scribbles and marks.

**TITOLO VI**  
**DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

**Articolo 14 – Disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale ex art. 72 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 stanziata 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 a supporto del sostenimento di spese di carattere medico-sanitario-assistenziale dei dipendenti.
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. Con successiva regolamentazione, da definire entro un mese dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto, saranno stabiliti i criteri e le procedure per l'attuazione del presente istituto.

**Articolo 15 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

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

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riquilibratura atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Raffaella, Roberto, and others.]*