



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

*Camera dell'Economia*

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO -- TRIENNIO 2019-2021

CCNL 21/5/2018 FUNZIONI LOCALI

Oggi, 11/12/2019 presso la sede della Camera di Commercio I.A.A di Bologna si è riunita la delegazione trattante:

Sono presenti i Sigg.ri:

**Parte pubblica**

- Grandi Giada
- Iannaccone Giuseppe
- Romagnoli Cinzia
- Baraldi Franco

**RSU**

- Bonfè Roberta
- Borghi Francesca
- Collina Barbara
- Parnolfi Marianna
- Solini Leonello
- Terlizzi Ignazio

**Territoriali**

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| Marco Iacono          | F.P. C.G.I.L. |
| Stefano Franceschelli | CISL F.P.S.   |

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo Decentrato predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 del Comparto Funzioni Locali.

La delegazione trattante

CCIAA di Bologna

RSU OO.SS.

Members FP CGIL  
Stefano Franceschelli CISL FP



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

*Camera dell'Economia*

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLOGNA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO – TRIENNIO 2019-2021

**Premessa e finalità del contratto collettivo decentrato integrativo**

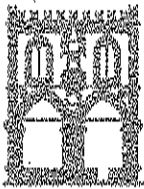
Il D. Lgs. n. 219/2016, a valle di un percorso di riforma iniziato con il taglio delle entrate da diritto annuale, ha introdotto una serie di importanti novità, con particolare riguardo alle funzioni delle camere di commercio, all'organizzazione dell'intero sistema camerale e alla sua governance complessiva, la cui progressiva implementazione comporta l'adozione negli enti camerali di approcci innovativi e di adeguamenti organizzativi volti a garantire il livello di qualità ed efficacia dei servizi, anche nuovi, resi alle imprese e ai cittadini del territorio.

La sottoscrizione, avvenuta il 21/05/2018, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, mette a disposizione degli enti camerali investiti da questi processi una serie di novità, potenzialità e strumenti che, nel valorizzare il contributo offerto in termini di competenza, impegno e qualità della prestazione da parte del personale, risultano al contempo funzionali a mantenere e laddove possibile migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati.

Nonostante il vincolo costituito dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, il quale stabilisce che dal 2017 la spesa complessiva sostenuta per l'erogazione del salario accessorio non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016, il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) intende quindi dare piena applicazione alle potenzialità del CCNL citato, con l'obiettivo di promuovere adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri della Camera di Commercio di Bologna, tramite l'incentivazione dell'impegno e della qualità della performance e il coinvolgimento organizzativo e il sostegno del personale con tutti gli strumenti che il CCNL mette a disposizione (relazioni sindacali, riconoscimenti economici, percorsi di carriera, programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro, welfare integrativo).



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.



INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

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

Articolo 3 - Relazioni sindacali

Articolo 4 - Prerogative sindacali

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 5 - 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]

Articolo 6 - 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. 68 del CCNL 21/5/2018]

Articolo 7 - Differenziazione del premio individuale [rif. art. 69 del CCNL 21/5/2018]]

Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 - 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]]

Articolo 10 - 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]]

Articolo 11 - 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]]

Articolo 12 - 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]]

TITOLO IV

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

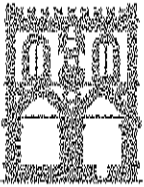
Articolo 13 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8 [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]

Articolo 15 - 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]]



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '3' at the bottom right.



Articolo 16 - 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]]

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 17 - 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]]

Articolo 18 - 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]]

Articolo 19 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo [rif. art. 72 del CCNL 21/5/2018]]

Articolo 20 - Formazione

Articolo 21 - Smart working (lavoro agile)

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller ones.



DISPOSIZIONI GENERALI

**Articolo 1 - Ambito di applicazione**

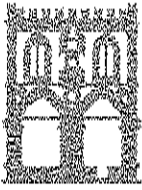
Il presente CCDI si applica al personale non dirigente della Camera di Commercio di Bologna, in servizio a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, per quanto compatibile. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro e le previsioni dell'art. 52 del CCNL 21/05/2018.

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

1. Salvo quando non diversamente disposto, il presente CCDI si applica dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti. Conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto di seguito disciplinato. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per attuare il confronto sulle modifiche da apportare.
2. Il CCDI disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite mediante specifico Accordo annuale tra le parti.
3. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
4. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

**Articolo 3 - Relazioni sindacali**

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. La condivisione dei suddetti obiettivi comporta l'adozione di un sistema di relazioni stabile, improntato alla trasparenza e correttezza dei comportamenti, orientato in particolare alla prevenzione dei conflitti.



3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della contrattazione e della partecipazione.
4. La contrattazione è esercitata su tutte le materie previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 2016-2018 in quanto applicabili all'Ente, con cadenza annuale per quanto attiene ai criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa. La convocazione delle riunioni di contrattazione è garantita dall'amministrazione almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro, salvo comprovata e concordata urgenza, e contiene di norma la documentazione rilevante ai fini dell'ordine del giorno. Al termine della riunione viene redatto e sottoscritto dalle parti un verbale estremamente sintetico recante riferimento al testo del o degli accordi raggiunti, o, in assenza di accordo, delle posizioni espresse dalle parti. Tale verbale è pubblicato, accompagnato se del caso dal testo del o degli accordi raggiunti, in apposita sezione della intranet camerale accessibile a tutti i lavoratori.
5. La partecipazione, fondata su informazione, confronto, è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.
6. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Fermo restando che l'informazione è imprescindibile in tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone peraltro il presupposto per l'attivazione, per una piena partecipazione dei soggetti sindacali deve altresì essere prevista: la comunicazione preventiva alla RSU dell'Ordine del Giorno e relativi allegati di Giunta/Consiglio; la possibilità di partecipazione di almeno un rappresentante RSU alle riunioni Dopo Giunta; la trasmissione, su richiesta, delle determinazioni o deliberazioni inerenti temi rientranti nel confronto o nella contrattazione, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy.
7. Il confronto è previsto per le materie di cui all'art. 5 comma 3 del CCNL 2016-2018. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Tale sintesi è pubblicata in apposita sezione della intranet camerale accessibile a tutti i lavoratori.
8. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, come definite dai contratti nazionali e dalla normativa vigente, le parti si impegnano a istituire, su richiesta dell'una o dell'altra, tavoli tesi all'esame congiunto delle questioni in argomento.



9. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono di norma al di fuori dell'orario di lavoro (art. 10 comma 8 CCNQ 4/12/2017); per agevolare la discussione sulle materie di cui ai precedenti commi 4 e 5, l'Amministrazione convoca apposite riunioni tecniche congiunte per l'elaborazione di testi, proposte ed approfondimenti da consegnare al tavolo negoziale.

#### **Articolo 4 - Prerogative sindacali**

I componenti della RSU e le OO.SS. territoriali hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle proprie sedi, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

La RSU e le OO.SS. territoriali hanno altresì il diritto di pubblicare il materiale suddetto in proprie bacheche elettroniche, il cui accesso in scrittura ai rappresentanti sindacali designati e in lettura a tutti i dipendenti viene garantito dall'Ente.

La RSU e i suoi componenti possono avvalersi, per le attività sindacali, delle strumentazioni dell'ente per la riproduzione di materiali di interesse. Alle RSU e ai suoi componenti è consentito inoltre l'utilizzo delle strumentazioni di comunicazione e informatiche per la trasmissione delle informazioni. L'ente si impegna a mantenere la disponibilità di un indirizzo di posta elettronica dedicato alla stessa RSU.

- La RSU e le OO.SS. territoriali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni e per l'esercizio delle attività sindacali, posto a disposizione dall'amministrazione.

## **TITOLO II**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

**Articolo 5 - 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]**

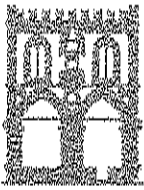
1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale nel mantenimento e laddove possibile nel miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo qualitativo 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;



99 [Handwritten signatures and initials]



- 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;
- e) la destinazione dei trattamenti economici di cui al successivo comma 3 lettere b), c), e) deve avere la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21/5/2018, con esclusione delle lettere d) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale) e almeno il 30% di tali risorse devono essere destinate alla performance individuale;

3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate nel rispetto del seguente ordine di priorità:

- a) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, nella misura massima consentita dalle norme in vigore;
- b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- c) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- d) 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;
- e) premi correlati alla performance organizzativa e individuale con priorità al premio di cui all'art. 69.

Le parti possono valutare annualmente una diversa priorità nella distribuzione delle risorse.

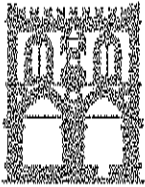
**Articolo 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/201 e art. 68 del CCNL 21/5/2018]**

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Bologna sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata, ancorando l'attribuzione degli incentivi di cui all'art 68, comma 2 lett a e b, del CCNL 21/5/2018 al raggiungimento di obiettivi di mantenimento e laddove possibile al miglioramento della qualità ed economicità dei servizi, definiti e misurati come descritto al comma 2 (performance organizzativa), e alla qualità



*[Handwritten signatures and initials]*





dell'effettivo contributo della prestazione individuale, misurata sulla base dei parametri individuati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (performance individuale).

2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è teso a responsabilizzare tutti i soggetti coinvolti nel Ciclo della Performance e pone in rapporto di interconnessione il livello dirigenziale con quello dei singoli uffici. Tale processo di interconnessione (detto "a cascata"), aperto al contributo di partecipazione dei dipendenti in sede di Conferenza di organizzazione, con gli strumenti a tal fine previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo Performance, permette di tradurre in maniera virtuosa gli obiettivi strategici in obiettivi operativi, sia a livello organizzativo che dei singoli uffici, il cui raggiungimento è misurato sulla base di target adeguati al livello (strategico, organizzativo, operativo) cui gli obiettivi stessi sono posti.

3. La liquidazione degli incentivi di cui all'art 68, comma 2 lett a e b, del CCNL 21/5/2018 è attuata in unica soluzione secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di commercio, 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 o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato.

4. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende quindi 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.



*[Handwritten signatures and initials]*



5. Per la determinazione del compenso di produttività massimo teorico spettante al personale dipendente, vengono applicati i seguenti criteri per tenere conto dell'apporto delle diverse categorie:

Categorie	Criteri
(B1)	150
(B3)	155
(C)	175
(D1)	190
(D3)	200

L'importo del Fondo per la produttività è ripartito tra le categorie in proporzione al numero dei dipendenti per categoria moltiplicato per i relativi pesi, determinando il compenso massimo teorico spettante per categoria (P°). Il compenso effettivamente spettante a ciascun dipendente è determinato con i criteri di cui ai commi seguenti.

6. Per i dipendenti cessati in corso d'anno, il compenso massimo teorico preventivamente determinato (P°) deve essere riproporzionato in rapporto al minore periodo lavorato.

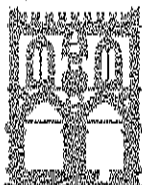
7. Per i dipendenti assunti in corso d'anno, il compenso massimo teorico preventivamente determinato (P°) deve essere riproporzionato in rapporto al minore periodo lavorato, o al periodo di effettivo inserimento nei progetti di produttività dell'area di appartenenza, se diverso dal primo.

8. Nel rispetto del principio di non discriminazione, il compenso di produttività verrà corrisposto proporzionalmente anche al personale con contratto a tempo determinato o in somministrazione lavoro, se inserito nei progetti di produttività dell'area di appartenenza e per il periodo di effettivo inserimento.

9. Per il personale in regime di part-time, l'erogazione del compenso di produttività è corrisposta in maniera proporzionale alla percentuale di part-time (in questo caso il compenso massimo teorico per categoria è ridotto in proporzione alla percentuale di part-time)

10. I giorni di presenza (conteggiati con riferimento alle causali di cui al successivo comma) rapportati al numero dei giorni lavorabili nell'anno, costituiscono l'"apporto quantitativo" del dipendente al raggiungimento degli obiettivi: tale fattore incide proporzionalmente sul compenso massimo spettante per categoria contribuendo a determinare il compenso massimo effettivamente attribuibile (P1).

11. In caso di assenza del dipendente superiore a 10 giorni nell'anno (franchigia), il compenso massimo teorico spettante per categoria (P°) subisce una decurtazione in proporzione al numero di giorni di assenza.



I 10 giorni di franchigia (considerati ai fini del calcolo come effettiva presenza) verranno proporzionati per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno e per i dipendenti in part-time verticale.

Ai fini del calcolo del compenso spettante sono considerate presenze le causali di cui all'elenco di seguito riportato.

**CAUSALI PRESENZA**

Banca delle Ore

Riposo compensativo

Ferie

Donazione sangue e organi

Infortunio

Legge 104 per sé stessi

Legge 104 per assistenza

Malattia Grave (art. 37 CCNL 21/5/2018)

Congedo parentale 100%

Congedo di maternità/paternità

Gravidanza anticipata

Permessi brevi a recupero (36h) (art. 33-bis CCNL 21/5/2018)

Permessi per elezioni

Permessi sindacali

Richiamo alle armi

Sciopero

Testimonianza civile e penale per l'ente

Day Hospital/Ricovero ospedaliero

Lutto

Giorni di assenza per part-time verticale o misto

12. In caso di assenza del dipendente, rientrante nelle causali di presenza di cui all'elenco riportato al comma precedente, con esclusione dei giorni di assenza per part time verticale e misto, superiore a 140 giorni lavorativi nell'anno, il compenso massimo teorico spettante per categoria

(P°) subisce una riduzione come da tabella seguente:

	Coefficiente di Assegnazione (C.A.)
Fino a 140 giorni	1
Da 141 a 180	0,9
Più di 180	0,80



13. Il compenso effettivamente attribuibile dipende inoltre dalla performance organizzativa (Sezione A della scheda di valutazione) e dalla performance individuale (Sezione B della scheda di valutazione) come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

14. La valutazione della performance individuale è relativa alla qualità del lavoro effettivamente prestato dal dipendente e viene effettuata se la presenza effettiva in servizio è maggiore di giorni 30 nell'anno di riferimento.

15. In caso di non effettuazione della valutazione, non si applica alcun compenso legato alla performance.

16. In base al punteggio derivante dalla valutazione della performance organizzativa ed individuale e alla conseguente collocazione nelle fasce di merito come sotto individuate, le quote di produttività legate alla performance saranno riproporzionate nella misura definita nella tabella seguente:

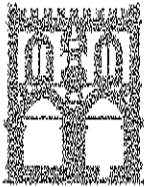
FASCIA	PUNTI	PERCENTUALE DI ATTRIBUZIONE COMPENSO
A	Da 100 a 78	100 %
B	Da 77,99 a 72	90%
C	Da 71,99 a 67	70%
D	Da 66,99 a 64	50%
E	Da 63,99 a 61	20%
F	Inferiore a 61	0%

17. Il compenso di produttività effettivamente spettante a ciascun dipendente è calcolato con la seguente formula:

p° (compenso massimo spettante per categoria)	*	Giorni Presenza come da comma 11  Giorni lavorabili nell'anno	*	C.A. come da comma 12	=	P1 (compenso massimo individuale attribuibile)
P1 * % di attribuzione da fascia di cui al comma 16					=	Compenso individuale effettivamente spettante



*Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.*



18. Le quote di produttività non percepite dal singolo lavoratore per le assenze e per una valutazione della performance non rientrante nella fascia di merito A di cui al comma 16, saranno distribuite all'interno della stessa area ai dipendenti in fascia A in proporzione alla produttività spettante.

19. I criteri sopra descritti per l'attribuzione dei premi correlati alla performance valgono anche per il personale in telelavoro e smartworking.

#### **Articolo 7 – Differenziazione del premio individuale [rif. art. 69 del CCNL 21/5/2018]]**

Dal 2019 è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ad una quota del personale che raggiunge nella valutazione della performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, il punteggio massimo previsto dalla parte B della scheda individuale.

- Tale quota è definita nella percentuale massima del 5% arrotondato all'unità inferiore del totale del personale valutato escluse le posizioni organizzative e la dirigenza.

Il differenziale del premio individuale sarà attribuito nella percentuale di cui al comma 2 a coloro che, a seguito di esame congiunto delle proposte in sede di comitato direttivo, sono risultati eccellenti in almeno due dei criteri considerati nella parte B della scheda di valutazione, per l'attività svolta nell'anno di valutazione. Di tale differenziazione del premio individuale è data evidenza in apposito verbale del comitato direttivo.

- Dall'istituto della maggiorazione sono esclusi i titolari di posizione organizzativa.

In un'ottica di trasparenza, i nominativi dei dipendenti premiati e le motivazioni per l'attribuzione del premio saranno rese note al personale mediante pubblicazione sulla intranet.

#### **Articolo 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [rif. lett. c) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]**

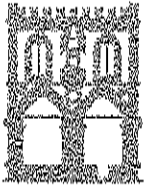
1. Le posizioni economiche, successive a quella iniziale, di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

2. Sulla scorta di tale presupposto e a fronte di quanto affrontato in sede di confronto sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



- 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 (dichiaratorie 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;

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.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

4. Se il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare le progressioni economiche è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

Di seguito la tabella di armonizzazione tra i punteggi delle schede di valutazione in uso fino alle valutazioni riferite all'anno 2018 (solo II parte: Crescita professionale della SIV) e quelle del nuovo sistema di misurazione e valutazione che varranno a partire dalle valutazioni riferite al 2019 (solo parte B) Performance individuale della scheda nuova):

SCHEDA SIV IN USO FINO AL 2018	SCHEDA NUOVA DAL 2019 -- SOLO PARTE B
40	50,00
39	49,17
38	48,33
37	47,50
36	46,67
35	45,83
34	45,00
33	44,17
32	43,33
31	42,50
30	41,67
29	40,83
28	40,00
27	39,17
26	38,33

25	AGRICOLTURA DI BOLOGNA	37,50
24		36,67
23	<i>Camera dell'Economia</i>	35,83
22		35,00
21		34,17
20		33,33
19		32,50
18		31,67
17		30,83
16		30,00
15		28,33
14		26,67
13		25,00
12		23,33
11		21,67
10		20,00
9		18,33
8		16,67
7		15,00
6		13,33
5		11,67
4		10

6. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di riferimento, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. La contrattazione integrativa annuale, considerata la normativa vigente e tenuto conto della disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo, definisce le risorse da destinare alle nuove progressioni economiche, che in base all'art. 16 del CCNL 2016-2018 sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

8. Nel triennio 2019-2021 hanno diritto a partecipare alla selezione annuale per la progressione economica i dipendenti dell'ente che sono in possesso dei seguenti requisiti:

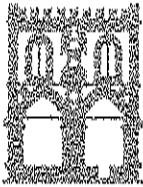
a. permanenza nella posizione economica in godimento, alle scadenze del 31/12 dell'anno precedente o del 30/04 o del 30/09 dell'anno di riferimento, di almeno 24 mesi; per i dipendenti che abbiano acquisito una progressione economica dopo il 31/12/2018 tale periodo è ridefinito in: 36 mesi per dipendenti di categoria B posizione economica B4 o superiore e per i dipendenti di categoria C; 48 mesi per i dipendenti di categoria D fino alla posizione economica D5 ; 60 mesi per i dipendenti di categoria D in posizione economica D6;

b. valutazione media nella performance individuale almeno pari a:  
25/40 vecchia scheda o 30/50 nuova scheda utilizzando le schede di valutazione disponibili nell'ultimo triennio antecedente l'anno corrente;

oltre valutazioni in carriera.



Handwritten signatures and initials, including 'gg', 'R', 'mi', and others, scattered across the bottom of the page.



9. Salvo che nei casi disciplinati dai successivi commi 10 e 11, la permanenza di cui al comma 8 lettera a deve essere maturata a tempo indeterminato presso la Camera di Commercio di Bologna.

10. Per i dipendenti transitati nell'organico della CCIAA di Bologna per mobilità obbligatoria o per trasferimento di competenze, è considerata l'intera anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata nella categoria presso la PA di provenienza.

11. Per i dipendenti transitati nell'organico della CCIAA di Bologna per mobilità volontaria è considerata l'intera anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata nella categoria presso l'Ente di provenienza, ma è richiesta, per partecipare alla selezione, un'anzianità di servizio di due anni presso la CCIAA di Bologna.

12. Per l'attribuzione delle progressioni economiche è formulata una graduatoria degli ammessi alla selezione in base alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

13. Per ogni dipendente ammesso alla selezione viene calcolato il punteggio medio della valutazione della performance individuale relativa al triennio precedente. Per la performance individuale degli anni 2016, 2017 e 2018 si prende in esame il punteggio delle schede SIV di cui al SMVP vigente per il periodo, riparametrato come indicato al comma 5.

14. In caso di mancanza di una valutazione nel triennio precedente la data di decorrenza della progressione, per calcolare il punteggio medio della valutazione della performance individuale si utilizza la media del biennio residuo.

15. Ogni dipendente ammesso alla selezione è collocato in graduatoria per punteggio decrescente. La progressione si attribuisce a partire dal primo dipendente e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa annuale.

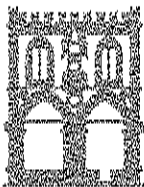
16. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in ordine di priorità:

1. data di acquisizione categoria giuridica di appartenenza, dalla meno recente;
2. categoria giuridica più bassa;
3. maggiore età anagrafica.

17. La graduatoria di cui ai commi precedenti ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione di progressioni economiche.

18. La selezione di cui al comma 13 è svolta, di norma, nel mese di ottobre dell'anno di riferimento. Le eventuali progressioni attribuite avranno decorrenza 1 gennaio o 1 maggio o 1 ottobre in base rispettivamente al termine di maturazione del requisito di permanenza nella categoria economica posseduta indicato al comma 8 lettera a).





19. Al termine del triennio 2019-2021 le parti si impegnano a procedere al recupero della valorizzazione delle anzianità di carriera maturate in continuità con l'impianto della precedente contrattazione decentrata adeguata allo sviluppo delle carriere economiche stabilite dalla contrattazione nazionale vigente.

### TITOLO III

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

**Articolo 9 - 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]]**

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

- Indennità prevista per compensare il disagio dei dipendenti che, per le procedure legate alla loro attività lavorativa ordinariamente resa, non possono fruire della flessibilità prevista per la generalità dei dipendenti.
- L'indennità sarà corrisposta per ogni giorno di effettuazione della prestazione disagiata nella misura di € 3 a persona.

**Articolo 10 - 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]]**

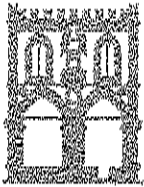
1. I presenti criteri, in attuazione dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018, disciplinano la corresponsione dell'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale della categoria B, C e D, con l'esclusione delle posizioni organizzative.

2. L'indennità può essere corrisposta al personale cui risultino formalmente attribuiti incarichi comportanti l'assunzione di una specifica responsabilità, misurata rispetto ai rischi di conseguenze contabili e/o amministrative e/o civili, al ruolo del contributo conferito nel supporto tecnico/amministrativo alle azioni/decisioni critiche da assumere rispetto ai compiti dell'Ente, all'affidamento del coordinamento di unità di personale. Non possono essere assegnate indennità al personale in periodo di prova.

3. L'entità dell'indennità è stabilita tramite compilazione da parte del Dirigente responsabile della scheda di pesatura riportata a seguire:



Handwritten signatures and initials, including 'GG', 'BB', 'wi', and 'AC', are present over the bottom portion of the page.



			Punti
Misura della responsabilità	rispetto al rischio di conseguenze contabili e/o amministrative e/o civili	Con firma autonoma di provvedimento su delega/nomina dirigenziale <input type="checkbox"/>	60
		Con firma congiunta al dirigente <input type="checkbox"/>	50
		Con firma congiunta a posizione organizzativa e dirigente <input type="checkbox"/>	40
	rispetto al ruolo del contribuato conferito nel supporto tecnico/amministrativo alle azioni/decisioni critiche da assumere rispetto ai compiti dell'Ente	Incidenza alta <input type="checkbox"/>	20
		Incidenza media <input type="checkbox"/>	10
	rispetto al coordinamento di unità di personale presente al momento di decorrenza dell'incarico	più di 10 unità di personale coordinato <input type="checkbox"/>	20
		da 7 a 9 unità di personale coordinato <input type="checkbox"/>	15
		da 4 a 6 unità di personale coordinato <input type="checkbox"/>	10
		da 1 a 3 unità di personale coordinato <input type="checkbox"/>	5

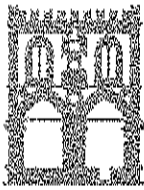
Al punteggio massimo (punti 100) corrisponde il massimo dell'indennità di responsabilità contrattualmente stabilita (€ 3.000,00); a punteggi decrescenti spetta un'indennità proporzionalmente ridotta per fasce, che comunque non potrà mai essere inferiore a quella minima stabilita all'interno di questo Ente (€ 800,00), secondo la seguente tabella:

punti 100	€ 3.000,00
punti da 85 a 95	€ 2.400,00
punti da 70 ad 80	€ 2.100,00
punti da 55 a 65	€ 1.600,00
punti da 40 a 50	€ 1.200,00
punti da 25 a 35	€ 1.000,00
punti da 5 a 20	€ 800,00



4. La quota del Fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità non potrà essere superiore alla somma di € 85.000,00. Tale quota potrà essere superata solo previa allocazione di specifiche risorse finanziarie aggiuntive a favore del fondo di cui all'art. 67 CCNL 2016-2018, da concordarsi in ogni caso prima dell'affidamento degli incarichi nell'ambito di uno specifico confronto con le parti sindacali.
5. Nell'ambito delle risorse come definite al comma 4, il Comitato direttivo individua, di norma entro il mese di gennaio dell'anno corrente il numero e la tipologia delle posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità come definite in base al combinato disposto dei commi da 2 a 3, sulla base delle proposte di individuazione effettuate dai singoli dirigenti, previo coinvolgimento delle posizioni organizzative afferenti ciascun settore. Eventuali altre posizioni di lavoro cui possono essere attribuite indennità in corso d'anno sono definite dal Comitato direttivo.
6. Il dirigente provvede ad incaricare formalmente il dipendente con provvedimento pubblico motivato comprendente: la descrizione dell'incarico e della relativa responsabilità; la scheda di pesatura di cui al comma 3; la relativa quantificazione economica dell'indennità.
7. E' possibile, da parte del dipendente, richiedere entro 8 giorni la revisione della pesatura dell'incarico al Comitato direttivo, che dovrà decidere nei successivi 15 giorni.
8. L'affidamento dell'incarico, con comunicazione della sua motivazione e della prevista retribuzione è altresì comunicato a tutti i dipendenti in sede di conferenza di organizzazione, con esplicita citazione del nominativo, della motivazione e della prevista retribuzione nel relativo verbale.
9. Lo svolgimento dell'incarico affidato è confermato a tutti i dipendenti in sede di conferenza di verifica e viene citato nel relativo verbale.
10. L'erogazione del compenso avverrà su base annuale, in proporzione all'orario di servizio e alla effettiva copertura temporale dell'incarico individuato quale presupposto per il riconoscimento.
11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
12. Gli incarichi scadono al termine dell'anno solare, salvo diversa durata indicata nell'atto di conferimento dell'incarico da parte del dirigente. La durata temporale non può in ogni caso eccedere quella relativa alla durata dell'incarico del dirigente che conferisce l'incarico in questione.
13. In caso di assenza superiore a 45 giorni consecutivi, è facoltà dell'Amministrazione valutare la possibilità della sospensione dell'indennità e/o l'assegnazione della stessa ad altro dipendente che svolga in via sostitutiva la correlativa responsabilità, in entrambi i casi con atto scritto e motivato trasmesso alla persona interessata/persona interessate.

Handwritten signatures and initials, including a large 'G' and 'OU' on the left, and several other illegible signatures and initials on the right.



**Articolo 11 - 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]]**

Con riferimento agli incentivi per funzioni tecniche si rimanda ai regolamenti già approvati.

**Articolo 12 - 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]]**

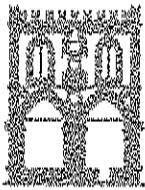
1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per le 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, non si procede alla riduzione della retribuzione di risultato qualora la somma tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18 comma 1 lett h) del CCNL 21/05/2018 non sia superiore al doppio del valore medio della retribuzione di risultato destinata alle posizioni organizzative.

3. Sempre nel caso di cui al punto 2, qualora la somma tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18 comma 1 lett h) del CCNL 21/05/2018 sia invece superiore al doppio del valore medio della retribuzione di risultato destinata 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:

Somma tra retribuzione di risultato e specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
Da oltre il doppio al triplo (compreso) del valore medio della retribuzione di risultato destinata alle posizioni organizzative	10%
Da oltre il triplo al quadruplo (compreso) del valore medio della retribuzione di risultato destinata alle posizioni organizzative	30%
Da oltre il quadruplo al quintuplo (compreso) del valore medio della retribuzione di risultato destinata alle posizioni organizzative	50%
Oltre il quintuplo del valore medio della retribuzione di risultato destinata alle posizioni organizzative	75%

*[Handwritten signatures and initials]*



4. Qualora si verifichi la riduzione di cui al comma precedente, l'entità complessiva della retribuzione di risultato conseguentemente non attribuibile sarà condivisa tra le parti ai fini della verifica dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.

#### TITOLO IV

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

**Articolo 13 - 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", utilizzando gli istituti dell'informazione e della formazione e applicando appieno la normativa in materia.

2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà quindi 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 dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei quali si prevede l'individuazione di almeno una figura per ciascuna delle sedi dell'Ente, 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 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 Medici Competenti, del Servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La Camera di Commercio è altresì impegnata a contrastare i rischi per la salute derivanti dallo stress lavoro correlato, ed è conseguentemente impegnata a perseguire un sempre migliore benessere organizzativo, il cui livello sarà oggetto di monitoraggio e conseguente confronto con i soggetti sindacali con cadenza almeno annuale.



6. La formazione specifica per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare ai rappresentanti medesimi adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a loro 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. Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che non possono subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei cui confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali, deve essere riconosciuto il tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché i mezzi e gli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli. L'ente si impegna altresì a mantenere la disponibilità di un indirizzo di posta elettronica dedicato ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

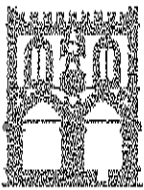
8. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con i rappresentanti per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

**Articolo 14 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 8 [rif. lett. n) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]**

1. Le parti concordano di individuare come gravi e documentate situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale utilizzando l'ulteriore contingente di cui all'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente per le quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 50%;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie attestate da idoneo certificato medico:
  - 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

22



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.

- necessità familiari derivanti dal decesso di coniuge o convivente ai sensi dell'art. 1 commi 36 e 50 della L. 76/2016: massimo un anno non rinnovabile.

2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.
3. La concessione del part time nelle casistiche sopra considerate ha natura temporanea non superiore ad anni due o pari a quella della grave situazione familiare che ne motiva la richiesta se la stessa permane per un periodo di tempo minore. Alla scadenza del primo anno è necessario ripresentare la documentazione attestante la grave infermità o la patologia per cui è stato concesso il part-time.

**Articolo 15 - 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]]**

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 è individuato in 80 ore annue.

**Articolo 16 - 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]]**

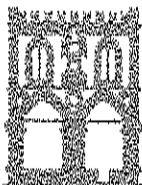
1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattutina e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle 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 salvo ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.



3. Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi definiti da apposito ordine di servizio.

4. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si è valutato di tenere un'ampia fascia flessibile per tutti i dipendenti come già definito nelle riunioni di contrattazione dell'11/2/2019 e 22/3/2019. Resta fermo quanto previsto dall'art. 27 comma 4 del CCNL 21/5/2018.

## TITOLO V

### DISPOSIZIONI PARTICOLARI

**Articolo 17 - 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, l'Amministrazione convocherà la delegazione sindacale ai fini di attuare l'opportuna contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera t del CCNL 21/05/2018 avente ad oggetto l'impatto del cambiamento previsto.

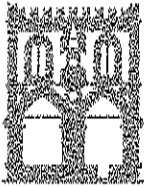
**Articolo 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]]**

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, definita nella misura di almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e del 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 del sistema 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. 6 del presente contratto decentrato che si applicano, in quanto compatibili, per analogia. A tal fine, le fasce di merito sono così ridefinite:





FASCIA	PUNTI	PERCENTUALE DI ATTRIBUZIONE COMPENSO
A	Da 100 a 84	100 %
B	Da 83,99 a 80	90%
C	Da 79,99 a 76	70%
D	Da 75,99 a 72	50%
E	Da 71,99 a 68	20%
F	Inferiore a 68	0%

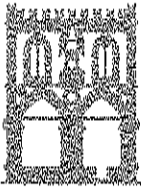
Le quote di retribuzione di risultato non percepite dal singolo lavoratore, per le assenze e per una valutazione della performance non rientrante nella fascia di merito A, saranno condivise tra le parti ai fini della verifica dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.

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;
- 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.

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

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

**Articolo 19 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare Integrativo [rif. art. 72 del CCNL 21/5/2018]]**

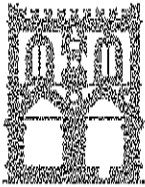
1. La Camera di Commercio di Bologna si impegna a concedere ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di quanto previsto dall'art. 72 CCNL 2016-2018, nei limiti delle disponibilità già stanziata a tal fine nel 2018, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico anche già utilizzati dall'Ente.
2. La destinazione e la modalità di distribuzione di tali disponibilità rispetto alle finalità indicate dall'art. 72 CCNL 2016-2018 comma 1 lett. a) – d) viene definita in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, di norma entro il mese di febbraio. Per l'anno 2019, tale definizione avverrà con apposito accordo tra le parti da sottoscrivere entro il mese di gennaio 2020.
3. In attesa della costituzione del fondo di assistenza sanitaria integrativa del SSN di cui all'art. 72 comma 1 lett e) e comma 3 CCNL 21/05/2018, le parti concordano di inserire nell'ambito delle possibili azioni di welfare integrativo di cui all'art. 72 CCNL 2016-2018 comma 1 lett. a) anche le eventuali attività di prevenzione in campo sanitario, in collaborazione con soggetti qualificati, per i dipendenti ed i loro familiari conviventi.
4. Eventuali residui nell'erogazione dei previsti benefici di cui ai commi precedenti saranno condivisi tra le parti.

**Articolo 20 - Formazione**

1. Le parti condividono il fatto che la formazione del personale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, specie in costanza di processi di riforma quali quelli in corso per le Camere di Commercio e per la pubblica amministrazione in generale.
2. Conseguentemente, al fine di perseguire efficacemente gli obiettivi strategici dell'ente ed in coerenza con i principi, le finalità e i vincoli stabiliti dagli artt. 49bis e 49ter del CCNL 2016-2018, le parti ritengono fondamentale la definizione e l'attuazione di un piano di formazione



*[Handwritten signatures and initials]*



permanente volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga con pari opportunità tutti i dipendenti, in ragione del ruolo e delle attività che ad essi vengono richieste.

3. Le attività di formazione saranno in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti anche in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. In sede di confronto ai sensi dell'art. 2 commi 7 e 8 del presente CCDI vengono condivise e annualmente verificate le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative. In tale ambito sono portati a conoscenza della parte sindacale i fabbisogni formativi del personale e sono esaminate eventuali proposte anche di parte sindacale per le finalità di cui al comma precedente.

**Articolo 21 – Smart working (lavoro agile)**

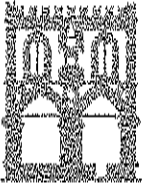
1. Ai sensi della normativa vigente in materia l'Ente utilizza lo smart working quale nuova modalità spazio-temporale di lavoro basata sul concetto di flessibilità che mette nelle migliori condizioni di attività i dipendenti, dal punto di vista del luogo, degli strumenti e dell'organizzazione, consentendo prestazioni lavorative in parte svolte all'interno dell'Ente e in parte all'esterno, in assenza di postazione fissa.

2. Gli obiettivi principali dello smart working sono l'incremento della performance individuale e organizzativa, l'incremento ed il miglioramento della conciliazione vita-lavoro, oltre all'aumento del benessere organizzativo e del livello di motivazione.

3. Ai fini del raggiungimento di questi obiettivi l'Ente si impegna ad introdurre tale istituto, previa condivisione con i soggetti sindacali circa modalità attuative, per una percentuale di dipendenti, da definire a seguito di apposita ricognizione, entro il 2021.



*[Handwritten signatures and initials]*



4. In via sperimentale sin dall'anno 2020 verranno attivate postazioni di smart working all'interno delle due sedi camerali. La sperimentazione sarà avviata entro il secondo trimestre dell'anno con almeno tre postazioni per sede.

*Giorgio*

*in Mt.*

*Antonio*

*Luigi*

*Mario*

*Luigi*

*Luigi*

*Luigi*

*Luigi* FP CGIL

*Luigi* CISL FP

*Luigi*

*Luigi*