



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019-2021

Accordo Anno 2020

Oggi 20 Ottobre 2020 presso la sede della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

- Pierluigi Giuntoli , Presidente della Delegazione trattante
- Alessandro Gennari , componente della Delegazione trattante
- Michele Lombardi , componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale:

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fulvia Damiani
- RSU CC Maremma e Tirreno – Fabio Lanzoni
- RSU CC Maremma e Tirreno – Elisabetta Rimicci
- RSU CC Maremma e Tirreno – Michela Stasio
- RSU CC Maremma e Tirreno – Alessandro Trotta
- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Massimiliano Santin
- UIL FPL Grosseto – Giorgia Silvia Domenichini
- UIL FPL Grosseto – Sergio Sacchetti
- CISL FP Grosseto – Stefano Facchi

per la sottoscrizione Contratto collettivo integrativo 2019 - 2021, annualità 2020, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del Comparto "Funzioni Locali".

L'ipotesi è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.8 co.6 CCNL FL del 21.05.2018, in data 14/10/2020. La Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi con deliberazione n.100 del 6 Ottobre 2020, immediatamente esecutiva.



CAMERA DI COMMERCIO DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019-2021

Accordo Anno 2020

Oggi 20 Ottobre 2020 presso la sede della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

- Pierluigi Giuntoli , Presidente della Delegazione trattante
- Alessandro Gennari , componente della Delegazione trattante
- Michele Lombardi , componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale:

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fulvia Damiani
- RSU CC Maremma e Tirreno – Fabio Lanzoni
- RSU CC Maremma e Tirreno – Elisabetta Rimicci
- RSU CC Maremma e Tirreno – Michela Stasio
- RSU CC Maremma e Tirreno – Alessandro Trotta
- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Massimiliano Santin
- UIL FPL Grosseto – Giorgia Silvia Domenichini
- UIL FPL Grosseto – Sergio Sacchetti
- CISL FP Grosseto – Stefano Facchi

per la sottoscrizione Contratto collettivo integrativo 2019 - 2021, annualità 2020, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del Comparto "Funzioni Locali".

L'ipotesi è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.8 co.6 CCNL FL del 21.05.2018, in data 14/10/2020. La Giunta Camerale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi con deliberazione n.100 del 6 Ottobre 2020, immediatamente esecutiva.



**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA
ARTIGIANATO ED AGRICOLTURA
DELLA MAREMMA E DEL TIRRENO**

**CCI Triennio 2019 – 2021
Accordo 2020**

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 Oggetto ed obiettivi

Articolo 2 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Articolo 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

Articolo 4 Quantificazione delle risorse

Articolo 5 Strumenti di premialità

Articolo 6 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

Articolo 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Articolo 8 Disciplina del premio differenziale individuale

Articolo 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

Articolo 10 Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari

Articolo 11 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Articolo 12 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1

Articolo 13 Criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art. 67 co.4 lett.a) e lett.c) CCNL 21.05.2018

Articolo 14 Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Articolo 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

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



CAMERA DI COMMERCIO
MAREMMA E TIRRENO



Articolo 16 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2

Articolo 17 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Articolo 18 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Articolo 19 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario



TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 al quale pertanto si rinvia.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
5. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
6. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. L'Amministrazione si impegna a fornire alla parte sindacale dettagliata informazione sulle materie previste dal C.C.N.L.
7. Per l'annualità 2020 le parti intendono negoziare i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate con particolare riferimento alla



destinazione delle progressioni economiche orizzontali e delle indennità per particolari condizioni di lavoro ex art.70bis,

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

TITOLO II

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

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.



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

Art. 5 – Strumenti di premialità

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciuto ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018.

Art. 6 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

(Art. 7 co.4 lett.a) del CCNL 21.05.2018)

1. Le risorse finanziarie rese disponibili per la contrattazione decentrata vengono determinate annualmente dall'Ente, secondo le modalità definite dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018. A decorrere dall'anno 2018 il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, co.2 del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, al netto di quelle destinate nell'anno stesso, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Il suddetto importo è stabilmente incrementato degli importi individuati dal comma 2 dell'art.67 e con importi variabili di cui al comma 3.

2. Il fondo delle risorse decentrate costituito per l'anno 2020 ammonta ad € 575.310,84, utilizzabili al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente. A tale importo si aggiungono le economie dell'anno 2019, da determinare in sede di consuntivazione del fondo.

3. Le suddette somme sono ripartite in risorse stabili (art. 67 co. 2 CCNL 21.5.2018) e risorse variabili (art.67 co.3 CCNL 21.5.2018). Le parti si danno atto di aver verificato, nella presente sessione negoziale decentrata, l'integrazione della componente variabile ex art.67 co.3 lett. h), corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per un importo pari ad € 27.940,31. Le suddette risorse variabili sono altresì comprensive dell'incremento di cui all'art.67 co.2 lett.b), per un importo pari ad € 40.000,00, destinato al conseguimento degli obiettivi di performance definiti nel Piano della Performance 2020 – 2022.

4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa 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.

5. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, per 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) 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 e performance organizzativa), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;

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) valorizzare determinate modalità di fornitura della prestazione lavorativa a cui sono correlate specifiche responsabilità.

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

7. A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

a) "risorse decentrate" destinate in via previsionale a finanziare i seguenti istituti stabili:

1) € 235.020,36, quota destinata a corrispondere gli importi delle progressioni economiche (di cui € 20.000,00 disponibili per le progressioni dell'anno 2020, con possibile integrazione in relazione al criterio dell'arrotondamento matematico all'unità superiore), pari al 41% e comunque non inferiore al 40% dell'importo del fondo;

2) € 47.000,00, quota utilizzata per il finanziamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004, pari al 8% e comunque non inferiore al 7% dell'importo del fondo;

b) "risorse decentrate" destinate in via previsionale a finanziare i seguenti istituti variabili:

1) percentuale pari ad almeno 1%: quota destinata alle "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art.70bis del CCNL 21.5.2018;

2) percentuale pari al 6% e comunque non inferiore al 5%: quota destinata alle indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70quinquies del CCNL 21.5.2018;

3) percentuale pari al 44% e comunque non inferiore al 40%: quota destinata ai premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 7 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, destinando alla performance individuale almeno il 30% delle risorse variabili.

8. Le eventuali economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza dell'anno in corso saranno destinate ad integrare l'importo diretto all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività dell'anno successivo.

9. Le parti danno atto che il fondo risorse decentrate richiede una verifica a consuntivo, alla chiusura dell'esercizio, da effettuare entro il mese di maggio di ogni anno.

Tale verifica terrà conto:

a) del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance, ai fini della definitiva quantificazione e disponibilità delle risorse di cui all'art. 67 co.5 lett.b) del CCNL 21.5.2018;

b) degli importi destinati a compensare le specifiche attività e le prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lettera a) e c) del C.C.N.L. 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) di cui all'art. del presente cci;



c) delle economie risultanti dopo l'applicazione di tutti gli istituti economici di competenza degli anni precedenti, per integrare l'importo destinato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività per l'anno corrente.

10. La somma destinata alla produttività 2020 che potrà essere erogata sarà pertanto determinabile con esattezza solo in sede di definizione del fondo a consuntivo tenendo conto di quanto sopra esposto.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e nei relativi indicatori, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PdP).

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:

1. una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi dell'Area di appartenenza (performance di Ente);
2. un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance individuale collegata a sua volta:
 - a) da un lato ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi del Servizio/Ufficio (performance di struttura);
 - b) dall'altro ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni della qualità delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (comportamenti).

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del D.lgs. n. 150/2009: gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa e possono essere erogate soltanto successivamente alla validazione della Relazione della Performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, da approvarsi entro il 30 giugno



di ogni anno, che costituisce condizione per l'erogazione della produttività. Di norma il trattamento accessorio correlato alla performance sarà liquidato entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel caso in cui non sia possibile acquisire la validazione del livello di conseguimento degli obiettivi da parte dell'OIV ovvero intervengano eventi che ne possano procrastinare il termine, la liquidazione sarà rinviata alla prima data utile successiva, comunicata tempestivamente dall'Amministrazione alle organizzazioni sindacali ed a tutti i dipendenti con indicazione delle motivazioni

7. Le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - 1) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o di gruppo in una logica di partecipazione e di condivisione;
 - 3) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - 4) determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - 5) monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - 6) verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo e relativa rendicontazione;
 - 7) controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - 8) esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 - 9) riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza della prestazione e comportamento professionale assunto;



- e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
8. Le risorse destinate alla performance correlata allo stati di attuazione degli obiettivi (di area e di servizio/ufficio) sono attribuite in relazione ai seguenti criteri, come definito nel SMVP:
- a) categoria contrattuale di appartenenza sulla base di coefficienti differenziati;
 - b) periodo di effettiva presenza in servizio;
 - c) percentuale di articolazione del rapporto di lavoro;
 - d) contributo del singolo valutato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Area e Servizio/Ufficio), nonché dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi.
9. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, con una presenza minima in servizio non inferiore a tre mesi.

Art. 8 – Disciplina del premio differenziale individuale

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

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1 per categoria.
3. Il numero dei dipendenti interessati è pari a uno per categoria: a questo fine le categorie A e B sono sommate e costituiscono un unico gruppo, anche in considerazione della limitata numerosità della categoria A.
4. Per l'attribuzione di tale maggiorazione si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori al 90% del punteggio massimo per la categoria. A parità di punteggio prevale il dipendente che avrà conseguito l'incremento valutativo maggiore rispetto all'anno precedente.

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale (valutazione dei comportamenti) del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi. In sede di prima applicazione dell'istituto delle progressioni economiche, come disciplinato dal CCNL 21.05.2018, si farà riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale (valutazione dei comportamenti) del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attiva-



zione dell'istituto, considerato che, in seguito alla costituzione del nuovo Ente (Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno) in data 01.09.2016, il nuovo SMVP è vigente dall'anno 2017. Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.

4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018. Nell'ottica di incentivare la crescita professionale dei dipendenti, le parti concordano di effettuare annualmente la valutazione circa la possibilità di attivare l'istituto delle progressioni economiche, sempre che ciò sia possibile sulla base delle risorse disponibili e della disciplina vigente al momento dell'attivazione dell'istituto. Le risorse destinate all'istituto sono ripartite per categoria proporzionalmente al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare all'attribuzione della progressione economica e al valore apice del tabellare (in vigore dal 01.04.2018) per ciascuna categoria, con arrotondamento matematico all'unità superiore.

5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° aprile dell'anno di vigenza del contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, previa apposita valutazione.

6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:

a. sulla base delle risorse stanziate per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;

b. il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica, compreso il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina;

c. il personale interessato deve possedere il requisito di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° aprile dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza. In relazione alle nuove posizioni economiche introdotte dal C.C.N.L. FL 21.05.2018 al termine di ogni categoria il requisito dei 24 mesi decorre dal 1.4.2018 (data di decorrenza da cui è prevista l'ulteriore posizione economica – art.64 CCNL FL 21.05.2018);

d. la procedura inizia con un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale e si conclude con l'assegnazione agli aspiranti (dipendenti in possesso dei requisiti) di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguano i punteggi più elevati, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione;

e. è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;

f. la procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici deve concludersi entro la fine dell'anno di attivazione, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente;



g. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse: le graduatorie sono distinte per le categorie A, B, C, D.

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

Art. 10 – Criteri generali per il riconoscimento degli istituti indennitari *(art. 7, comma 4, lett. d) e f), del CCNL 21.5.2018)*

1. Con il presente contratto collettivo le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (ad esempio rapporti di lavoro part time).
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente cci, è di esclusiva competenza della Dirigenza.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, cessa la corresponsione della stessa.

Art. 11 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione *(art. 7, comma 4, lett. d) e art. 70bis 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. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito



esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;

– esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione

c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'attività svolta.

5. Vengono individuate, nei limiti previsti dal CCNL 21/05/2018, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

a) Attività ritenute disagiate per le modalità, gli strumenti o l'ambiente in cui devono essere svolte: € 1,00;

b) Attività implicanti maneggio valori: € 1,00 (per un importo di valori maneggiato fino a 3.000,00); € 1,55 (per un importo di valori maneggiato oltre 3.000,00); l'indennità è erogata per importi giornalieri superiori ad € 10,00;

c) Attività disagiate e implicanti maneggio valori: € 3,00 (per un importo di valori maneggiato fino a 3.000,00) - € 4,00 (per un importo di valori maneggiato oltre 3.000,00);

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

a) personale incaricato in via prevalente della guida di autovetture camerali di servizio (attività ritenute di disagio);

b) personale incaricato delle funzioni ispettive e di verifica degli strumenti metrici, che effettua le operazioni presso il domicilio dei fabbricanti e degli utenti (attività ritenute di disagio);

c) personale incaricato del trasporto e della consegna dei valori di cassa giornalieri all'istituto tesoriere (attività ritenute di disagio);

d) personale che, durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid 19 con riferimento all'annualità 2020 a partire dal mese di aprile e fino al 13 settembre 2020 ha garantito la presenza in ufficio per lo svolgimento delle attività ritenute indifferibili ed urgenti;

e) personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa in via continuativa. Il suddetto personale deve risultare addetto ed espletare tale servizio senza interruzioni ed in maniera non meramente saltuaria o occasionale: il responsabile dell'ufficio ove presta servizio il personale suddetto dovrà trasmettere all'ufficio provveditorato l'elenco nominativo dei dipendenti (prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa).

7. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies co.1

(art. 7, comma 4, lett. f) e art.70quinquies del CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:



- a) 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;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
- c) 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;
- d) 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 cat. D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative ed al personale di categoria C e B, in relazione alle fattispecie seguenti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità correlate a:
- a) Responsabilità di ufficio senza Posizione Organizzativa;
- b) Responsabilità di procedimento amministrativo di particolare complessità;
- c) Responsabilità di progetti di particolare rilievo per l'Ente;
- d) Svolgimento di attività di staff considerata di particolare rilievo per l'Ente;
- e) Cassiere;
- f) Funzioni ispettive (agente metrico; responsabile piano di controllo dei vini).
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 regolamentazione di dettaglio si rinvia ad apposito disciplinare adottato dall'Ente):
- a) Complessità dell'unità organizzativa di riferimento;
- b) Complessità di ruolo;
- c) Competenze.
4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le indennità di responsabilità sono proporzionali alla percentuale dello stesso.
5. Per periodi di assenza dal servizio, anche cumulabili, a qualsiasi titolo (maternità obbligatoria, astensione anticipata per maternità, congedo parentale, malattia ecc.), il compenso sarà erogato proporzionalmente al periodo di presenza in servizio.
6. Le indennità di responsabilità vengono liquidate con atto del Segretario Generale di norma entro il mese di gennaio con riferimento alle somme stanziare per tale finalità nell'anno precedente.
7. Nel caso in cui intervengano delle modifiche in merito alle responsabilità in base alle quali è stato assegnato il compenso, il Dirigente competente provvederà alla nuova attribuzione con l'indicazione specifica delle responsabilità e, conseguentemente, alla nuova valutazione ai fini dell'erogazione del compenso.
8. Nel caso in cui il dipendente sia trasferito invece ad altra attività, cessa il diritto al compenso stesso e sarà eventualmente necessaria apposita nuova attribuzione sulla base di uno specifico provvedimento dirigenziale.

Art. 13 – Criteri generali per l'attribuzione delle forme di incentivazione delle prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'art.67 co.4 lett.a) e lett.c) CCNL 21.05.2018
(art. 7, comma 4, lett. g) e art.67 co.4 lett.a) e lett.c) del CCNL 21.5.2018)



1. Le parti convengono che le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67 co.3 lett.a) e let.c) CCNL 21.05.2018 (le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale) sono individuate nelle seguenti:

- a) attività di patrocinio legale svolta da avvocati dipendenti dell'Ente;
- b) attività in occasione dei c.d. concorsi a premio, svolta da dipendenti dell'Ente, a tal fine delegati (personale coinvolto nello svolgimento dell'attività riguardante le fasi di assegnazione dei premi, nei concorsi di cui all'art. 9 del DPR 26 ottobre 2001 n.430, ai quali è riconosciuta, ai sensi dell'art.43 comma 4 della Legge 27 dicembre 1997 n.449, una quota percentuale dei corrispettivi introitati dai soggetti promotori richiedenti la prestazione, mediante integrazione delle risorse relative all'incentivazione della produttività del personale);
- c) attività derivanti dalla stipulazione di contratti di sponsorizzazione;
- d) incentivi per le funzioni tecniche.

2. Il trattamento incentivante delle suddette attività è posto a carico delle somme a tal fine indicate per ciascun anno nel fondo risorse decentrate e quindi nell'accordo per l'utilizzo del fondo medesimo. Tali risorse transitano nel fondo risorse decentrate, ma sono necessariamente vincolate all'incentivazione delle prestazioni suddette: eventuali risparmi pertanto costituiscono economie per l'ente e non possono andare a beneficio del restante personale e/o essere riportate nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

3. Le risorse indicate nel fondo risorse decentrate, e quindi nell'accordo di utilizzo del fondo, costituiscono comunque il limite entro il quale erogare i suddetti compensi.

4. Le forme di incentivazione ivi riportate troveranno comunque copertura nell'ambito del fondo risorse decentrate, a valere sulle corrispondenti risorse, che, ove presenti, saranno inserite nel fondo in sede di consuntivazione dello stesso.

5. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi disciplinari che regolano gli istituti con atto del Segretario Generale/Dirigente di settore competente

Art. 14 – La correlazione tra i compensi di cui all'art.18, co.1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato, qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.

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

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	25
da € 3.000,00 a € 3.999,00	45



da € 4.000,00 a € 4.999,00	65	
da € 5.000,00	80	

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21.5.2018)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;

b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:

1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;
2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato *ad interim*;
3. estensione temporale dell'incarico conferito;
4. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;
5. entità del carico di lavoro assunto.

2. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

- 1) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- 2) piani di razionalizzazione;
- 3) i compensi di cui all'art. 43 legge 449/1997.



3. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione con apposite discipline, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente articolo.

TITOLO IV

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

Art. 16– Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale *(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 21.5.2018)*

1. Il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale è confermato nel 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Previa valutazione di concrete e gravi situazioni, le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei casi di cui all'art. 53 comma 8 del CCNL 21/5/2018, fino ad un massimo di un ulteriore 10%.

Art. 17 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore *(art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 21.5.2018)*

1. Le parti confermano l'attuale regolamentazione della banca delle ore. Il limite annuo delle ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore è pertanto fissato in 24 ore annue dall'1/1/2019.

Art. 18 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita *(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 21.5.2018)*

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti confermano l'attuale definizione dei criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.

Art. 19 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario *(art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL 21.5.2018)*

1. Le parti concordano nel ritenere il ricorso a prestazioni straordinarie un mezzo non ordinario di organizzazione del lavoro, da effettuarsi esclusivamente nel caso di effettiva necessità e/o per eventi eccezionali e, comunque, entro il limite massimo individuale di n. 180 ore.

Le parti si incontrano su richiesta della Rsu per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, o in caso di sua assenza o impedimento e/o di delega dal funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente (rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione), nell'ambito del contingente annualmente assegnato.

3. L'ammontare delle risorse attribuite a ciascun Dirigente, qualora non siano erogate, confluiranno



nella quota delle economie generali da destinare alla produttività.

4. Le risorse necessarie per remunerare il lavoro straordinario dei servizi di supporto agli organi istituzionali (autisti, provveditorato, ispettori metrici, segreteria, servizi di staff) saranno accantonate preventivamente.

5. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avvenga solo previa indicazione del Dirigente responsabile o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, del funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, e debba essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore (banca ore), dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario, nel limite complessivo annuo di cui al co.1.

6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di 180 ore può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse destinate: le parti convengono nell'elevare il limite annuo di straordinario dell'autista a n. 300 ore, considerata l'unicità e l'infungibilità delle mansioni svolte e la frequenza degli spostamenti con l'auto camerale, richiesti perlopiù per consentire il trasferimento del Presidente, anche in considerazione delle cariche ricoperte presso Unioncamere Regionale e Nazionale.

Livorno, 20 Ottobre 2020

per la parte pubblica

- Pierluigi Giuntoli , Presidente della Delegazione trattante 

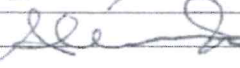
- Alessandro Gennari , componente della Delegazione trattante _____

- Michele Lombardi , componente della Delegazione trattante _____

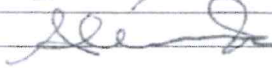
per la parte sindacale:

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fulvia Damiani 

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fabio Lanzoni 

- RSU CC Maremma e Tirreno – Elisabetta Rimicci 

- RSU CC Maremma e Tirreno – Michela Stasio _____

- RSU CC Maremma e Tirreno – Alessandro Trotta 

- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Massimiliano Santin _____

- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Alessandra Savignano _____

- UIL FPL Grosseto – Giorgia Silvia Domenichini _____

- UIL FPL Grosseto – Sergio Sacchetti _____

- CISL FP Grosseto – Stefano Facchi _____



Dirigente responsabile o, in caso di sua assenza o impedimento e/o delega, del funzionario incaricato di Posizione Organizzativa, e debba essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità per il lavoratore di scegliere tra il pagamento e l'accantonamento di ore (banca ore), dietro espressa richiesta, contestuale alla richiesta di autorizzazione all'effettuazione delle ore di straordinario, nel limite complessivo annuo di cui al co.1.

6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di 180 ore può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse destinate: le parti convengono nell'elevare il limite annuo di straordinario dell'autista a n. 300 ore, considerata l'unicità e l'infungibilità delle mansioni svolte e la frequenza degli spostamenti con l'auto camerale, richiesti perlopiù per consentire il trasferimento del Presidente, anche in considerazione delle cariche ricoperte presso Unioncamere Regionale e Nazionale.

Livorno, 20 Ottobre 2020

per la parte pubblica

- Pierluigi Giuntoli , Presidente della Delegazione trattante
- Alessandro Gennari , componente della Delegazione trattante
- Michele Lombardi , componente della Delegazione trattante

per la parte sindacale:

- RSU CC Maremma e Tirreno – Fulvia Damiani
- RSU CC Maremma e Tirreno – Fabio Lanzoni
- RSU CC Maremma e Tirreno – Elisabetta Rimicci
- RSU CC Maremma e Tirreno – Michela Stasio
- RSU CC Maremma e Tirreno – Alessandro Trotta
- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Massimiliano Santin
- CGIL FP EE.LL. Grosseto – Alessandra Savignano
- UIL FPL Grosseto – Giorgia Silvia Domenichini
- UIL FPL Grosseto – Sergio Sacchetti
- CISL FP Grosseto – Stefano Facchi