



**Camera di Commercio
Teramo**

CONTRATTAZIONE

VERBALE DEL 05.12.2019

L'anno 2019 il giorno 5 del mese di dicembre, presso la sede camerale, alle ore 9,30 si è svolto un incontro di contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018, tra

la delegazione di parte pubblica:

Segretario Generale

Vice Segretario Generale Vicario

Dirigente Area Economico-finanziaria

e la delegazione sindacale:

per la RSU:

Rappresentanti interni

per i Rappresentanti territoriali:

UIL – Poteri Locali

FP CGIL

CISL FP

CSA R.A.L.

Assiste e svolge le funzioni di segreteria il responsabile della P.O. "Registro Imprese, Personale e Tributi".

Argomenti all'ordine del giorno:

- 1) Quantificazione delle Risorse Decentrate Variabili dell'anno 2020 ai sensi dell'art. 67 – comma 3, lett. h) e comma 4;
- 2) Contratto Decentrato Integrativo 2019-2021 sottoscrizione del definitivo;
- 3) Appendice al Contratto Decentrato Integrativo Triennio 2019-2021 relativa al Welfare Integrativo per l'anno 2019;

In merito al primo punto all'odg le parti prendono atto che la Giunta, con delibera del 4/12/2019, ha stabilito di stanziare, tra le risorse variabili del Fondo dell'anno 2020, l'1,2% del monte salari dell'anno 1997, tale risorsa è stata quantificata, dall'Ufficio Contabilità del Personale in € 12.593,81. Il comma 4 dell'art. 67 prevede la quantificazione della risorsa da iscrivere in sede di contrattazione; le parti prendono atto di quanto stabilito dalla Giunta e decidono di ratificare la disposizione contenuta nella Delibera in oggetto.

In merito al secondo punto all'odg le parti prendono visione del parere del collegio dei Revisori dei Conti e della delibera di Giunta di autorizzazione alla sottoscrizione del CDI definitivo e procedono alla sua sottoscrizione.

In merito al terzo punto all'odg le parti decidono di sottoscrivere l'appendice al CDI relativa al Welfare Integrativo per l'anno 2019.

La seduta è tolta alle ore 11,00

Letto, firmato e sottoscritto



**Camera di Commercio
Teramo**



CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO Triennio 2019-2021

Oggi, 05/12/2019, presso la sede della Camera di commercio di Teramo si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

Presidente della Delegazione trattante - Segretario Generale

componente della Delegazione trattante - Vice Segretario Generale Vicario

componente della Delegazione trattante - Dirigente

per la parte sindacale:

CISL - FPS

FP CGIL

UIL Federazione Poteri Locali -

CSA Regioni Autonomie Locali

per la RSU

Rappresentanti interni

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 del Comparto "Funzioni Locali", dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 04/12/2019"

CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO

per la RSU

.....

.....

per le OO.SS

CISL – FPS

FP – CGIL

UIL – FPL

CSA – RAL

CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
Triennio 2019-2021

INDICE

Premessa

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Ambito di applicazione

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

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

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

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

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

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

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

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

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

TITOLO IV

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

- Articolo 10** Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
- Articolo 11** Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
- Articolo 12** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000
- Articolo 13** Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 14** Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2
- Articolo 15** Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2
- Articolo 16** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000

TITOLO V

DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 17** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- Articolo 18** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Articolo 19** Welfare integrativo

ALLEGATI: (eventuale)

Allegato 1: SCHEMA DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Allegato 2: RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
Triennio 2019-2021

Premessa

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

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

La presente intesa scaturisce quindi dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione, così come previsto dai vigenti CCNL – un "disegno" omogeneo, all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto, d'altra parte, dalla Camera di Commercio di Teramo, basato sui principi di seguito specificati:

- corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di Commercio di Teramo, secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi e posizioni non più mutabili, una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di "valutazione delle posizioni e risultato" coerenti;
- impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL, quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso.

Nel frattempo, la Camera di Commercio di Teramo, così come tutte le Camere di Commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo

volto a riformare la Pa (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) anche la Camera di Commercio di Teramo ha dovuto ridefinire le proprie strategie, ridurre i costi di funzionamento e del personale, ridefinire le priorità d'azione e il proprio modello organizzativo a fronte delle nuove funzioni e dello specifico contesto dell'economia del territorio.

Infatti, in questi anni l'Ente ha registrato una contrazione importante del personale in servizio con la fuoriuscita di 10 unità di personale nel solo periodo 2016-2019.

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

Il nuovo CCNL di comparto del 21.5.2018 e relativo al triennio 2016-2018, rappresenta un passo fondamentale di un contratto nazionale sottoscritto dopo molti anni di "blocco" della contrattazione nazionale.

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

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

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Articolo 1 - Ambito di applicazione

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

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2019-31/12/2021 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura,

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

2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II

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

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

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

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
 - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo, al contempo, pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nell'ambito delle quali dare corso a tali progressioni;
 - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;

3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 2, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter per un importo pari alle risorse confluite nel fondo;
 - f) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
4. Le parti si incontrano annualmente, dopo la definitiva quantificazione delle risorse da parte dell'amministrazione e, comunque, entro il mese di marzo, per definire la distribuzione delle risorse sugli istituti del precedente comma 3 ;
5. Le parti, in fase di definizione della distribuzione delle risorse, concordano il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 68 – comma 3 – del CCNL, in particolare, nella parte che vincola la destinazione di almeno il 30% delle risorse variabili alla performance individuale;
6. In caso di mancato incontro annuale sulla destinazione delle risorse, l'Amministrazione, al fine di consentire la programmazione e la continuità delle politiche di incentivazione del personale, potrà applicare le percentuali distributive dell'anno precedente;
7. Eventuali economie verificatesi per effetto dell'attribuzione e/o della non attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, nonché le eventuali economie accertate, in corso d'anno, in relazione agli altri istituti di cui al comma 3) del presente articolo potranno essere utilizzate per incrementare le risorse destinate alla performance individuale dell'anno.
8. Le indennità di cui ai successivi articoli 6 e 7 del presente CDI sono riconosciute dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di contratto, ad eccezione del maneggio valori (art. 6 – comma 3 del CDI) e delle indennità ex art. 70-quinquies comma 2, lett. b) del CCNL (art. 7 – comma 7), che decorrono dal 1° gennaio 2019;

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

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

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Teramo sono orientate alla selettività, al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati ad incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione o in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto, conclusosi in data 26/06/2018, sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.
4. L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 3 – comma 3 – lett. a) e b) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di Commercio, dopo aver svolto la necessaria verifica e la certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione, adottati secondo il proprio ordinamento, aventi ad oggetto i risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di Ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
 - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - costituire la base per i percorsi di sviluppo, professionale ed economico, che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia e trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato", in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale
8. Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una

maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene così definita:

- maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

9. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 15% del totale dei dipendenti, arrotondato per eccesso. Se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del 15% (numero di unità interessate, arrotondato per eccesso). Per l'attribuzione di tale maggiorazione, si terrà conto soltanto dei valori di performance individuali superiori all'80% del punteggio massimo per la categoria.
10. In caso di parità di punteggio, saranno premiati i dipendenti con il punteggio più alto nella seguente capacità: **Competenza Realizzativa**; in caso di ulteriore parità, sarà utilizzato il punteggio maggiore ottenuto nelle **Competenze Relazionali e Comunicazionali**; infine, sarà preferito il dipendente con la migliore serie storica, ossia il punteggio maggiore della performance individuale nell'anno precedente;
11. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato, il personale neo assunto a tempo indeterminato, con una presenza in servizio di almeno 6 (sei) mesi ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata superiore a 6 (sei) mesi e per una performance annuale pari ad almeno 3 mesi.

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

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

1. Le posizioni economiche, successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale, identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
 - ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) "competenze", intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'Ente e come tali verificate

nell'ambito della valutazione annuale;

- 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.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.

3. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione ai dipendenti aspiranti di un punteggio dal quale consegue l'acquisizione della posizione economica successiva, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna, considerando i punteggi più elevati conseguiti.
4. La procedura, finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici, ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio di riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

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

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

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

TIPOLOGIA	FASCIA	IMPORTO
DISAGIO	GIORNATE	EURO 2,50
MANEGGIO VALORI	Fino a Euro 3.000,00 mese	EURO 1,00
	Da Euro 3.001,00 a Euro 10.000,00 mese	EURO 1,50
	Oltre Euro 10.000,00 mese	EURO 2,00
RISCHIO TRASPORTO MATERIALI	USCITE	EURO 5,00

2. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale ausiliario, in relazione alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in particolare per quanto concerne gli orari di apertura e chiusura della struttura e la necessità di assistenza per le attività istituzionali dell'Ente (seminari, eventi, riunioni degli organi ecc.) che normalmente si svolgono al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
3. L'indennità di maneggio valori è riconosciuta, per le fasce riportate in tabella, ai dipendenti che effettuano prestazioni implicanti il maneggio dei valori;

4. L'indennità di rischio trasporto materiali è riconosciuta ai dipendenti che effettuano le verifiche/ispezioni metriche implicanti il trasporto di materiali attinenti all'attività da svolgere ed è riconosciuta "per uscita", senza considerare la quantità di ispezioni/verifiche effettuate;
5. poiché "l'indennità condizioni di lavoro" è unica alcune tipologie di dipendenti, per la particolarità della propria prestazione lavorativa potranno percepire più tipologie di indennità nella medesima giornata, fermo restando che la somma di tali indennità non potrà superare il limite di Euro 10,00 per giornata.

Articolo 7 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 -quinquies comma 1 e comma 2

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

1. I criteri generali sono definiti in coerenza - anche se con le dovute semplificazioni - con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le posizioni organizzative.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di Commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. L'erogazione della correlata indennità di responsabilità discende inoltre da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL.
4. L'Ente individua le responsabilità penali, patrimoniali ed amministrative secondo una graduazione a cui corrisponde una correlata indennità, secondo la seguente tabella:

GRADUAZIONE	DESCRIZIONE	CATEGORIA	IMPORTO
1	Responsabilità amministrative di strutture organizzative elementari	B	EURO 1.000,00
	Responsabilità patrimoniali fino a 3 MLN annui	C e D	EURO 1.000,00
2	Responsabilità amministrative di coordinamento di strutture organizzative complesse che comportino coordinamento di gruppi di lavoro	C e D	EURO 2.000,00
	Responsabilità patrimoniali da 3 MLN a 7 MLN annui	C e D	EURO 2.000,00
3	Responsabilità amministrative di coordinamento di strutture organizzative complesse che comportino coordinamento di gruppi di lavoro anche con interlocutori esterni rappresentando l'Ente	C e D	EURO 2.500,00
	Responsabilità patrimoniali oltre 7 MLN annui;	C e D	EURO 2.500,00
	Responsabilità penali	C e D	EURO 2.500,00

5. La responsabilità è riconosciuta annualmente con atto formale del Segretario Generale. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
6. Le particolari responsabilità di cui al presente articolo, individuate dal Segretario Generale, saranno preventivamente comunicate alle OO.SS. ed alla RSU.
7. Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) sono quantificate in Euro 350,00.
8. Nel caso in cui ad un dipendente possa essere riconosciuta un'indennità per particolari responsabilità ai sensi del comma 1 ed una ai sensi del comma 2 – lett. b) allo stesso spetterà solo quella di importo maggiore.

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

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

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto – secondo l'una o l'altra tipologia di intervento - da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:
 - graduazione degli importi, laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività, che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
 - determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

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

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

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:
 - a) compensi ISTAT;
 - b) concorsi a premio;
 - c) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. 437/96, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. Gli importi individuali, determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente, si aggiungono alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative. Quest'ultima verrà a sua volta definita, tenuto conto dell'entità e del contenuto

dell'impegno del titolare di posizione che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

TITOLO IV

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

Articolo 10 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

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

1. La Camera di Commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza", attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di Commercio con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di Commercio, tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante nella stessa materia, al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non

saranno computate nel budget generale della formazione.

Articolo 11 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 , comma 2

[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, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti una invalidità - anche temporanea - superiore al 45% .
2. In tali casi le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

Articolo 12 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 -bis del CCNL del 14 .9 .2000

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

1. Il limite individuale delle ore di straordinario che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 100 ore per anno;
2. in caso di raggiungimento del limite, l'Ente provvede alla liquidazione automatica dello straordinario eccedente il limite, in luogo dell'ulteriore accantonamento.

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

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

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza, previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.
2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:
 - l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di Commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza
 - la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque

quanto previsto dal punto precedente

- al fine di garantire che la Camera di Commercio e la dirigenza dispongano, 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 prevedere che, in alcune specifiche fasce orarie della giornata, la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve, ovviamente, le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.
3. 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 dal disciplinare della Camera e concordati con il dirigente.
 4. Le parti, alla luce degli orientamenti di parte pubblica sulla materia, evidenziano che il vincolo temporale del recupero non è perentorio poiché l'Amministrazione deve valutare le cause e le motivazioni che hanno impedito, nel mese, il recupero della flessibilità accordata;
 5. In caso di mancato recupero della flessibilità, in entrata ed uscita, nel mese di maturazione dello stesso, sarà cura del dirigente concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso.
 6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21/05/2018 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

Articolo 14 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25 , comma 2

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

1. Al fine di ottimizzare la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, in relazione anche a prevedibili e costanti esigenze della Camera di Commercio, visto l'intensificarsi negli ultimi mesi dell'anno delle scadenze istituzionali di programmazione strategica, economico finanziaria e del ciclo della performance (verifica andamento della Camera rispetto agli obiettivi strategici ed operativi dell'anno, programmazione attraverso Relazione Previsionale e Programmatica, individuazione delle priorità d'azione dell'anno successivo e conseguente impostazione degli obiettivi della Camera e della dirigenza, del bilancio preventivo, dei budget, dei piani performance, dei fabbisogni di personale e di quelli formativi) e vista la necessità per la Camera di avere un orario ordinario settimanale comune a tutti gli uffici, per poter garantire una gestione uniforme dei vari livelli di servizio

e di qualità complessiva dell'organizzazione, il comma 2 del presente articolo definisce l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale ai sensi dell'art. 25 comma 2 del CCNL 21.5.2018

2. Con successivi accordi le parti si riservano di regolamentare la materia

Articolo 15 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22 , comma 2 ;

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

1. Le parti si riservano di regolamentare la materia con successivi accordi

Articolo 16 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14 .9 .2000

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

1. Il presupposto delle politiche dell'orario di lavoro continua ad essere improntato su:

- funzionalità al servizio e all'utenza esterna;
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
- articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di un'adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza, nell'ottica di un'efficace organizzazione delle attività necessarie.

2. Con specifico riferimento all'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000 si definisce quanto segue

Tipologia attività	Servizio coinvolto	Limite massimo individuale
Supporto agli organi istituzionali	Segreterie degli organi	250 ore
Gruppi di lavoro	Uffici di Staff	250 ore

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

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 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 dei sistemi di valutazione della performance, materia già affrontata in sede d'informazione e confronto, e dai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; materia oggetto di contrattazione decentrata e definita all'art. 4 del presente contratto decentrato.
4. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) 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;
 - c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
5. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
 - a) stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - b) promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
 - c) 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;
 - d) evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
 - e) migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - f) valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
 - g) promuovere una moderna cultura organizzativa;
 - h) rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente;
6. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
7. La valutazione prende in considerazione sia il risultato individuale, riferito agli obiettivi assegnati, sia quello più generale correlato all'andamento dell'Ente nel suo insieme. Si tiene conto, inoltre, dell'orientamento all'utenza, della disponibilità al cambiamento e all'innovazione, della propositività, della partecipazione attiva e del "valore aggiunto"

portato dal dipendente o dal team.

8. L'Ente, nel processo di quantificazione delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, rispetta il limite del 15% di cui all'art. 15 del CCNL vigente ripartendo, fra tutte le posizioni organizzative, l'importo destinato alla retribuzione di risultato, proporzionalmente al rapporto tra la retribuzione di posizione ed il totale delle retribuzioni di posizione.
9. 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 pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
10. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo Ente anche per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto.
11. Tale retribuzione viene determinata, ed eventualmente erogata, secondo una scala di graduale incremento della retribuzione di risultato, a fronte della qualità dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati nell'anno.

Articolo 19- Welfare integrativo

[rif. lett h) del comma 4 dell'art. 7 ed art. 72 del CCNL 21/5/2018)]

1. Nei limiti delle disponibilità finanziarie già stanziata dalla Camera di Commercio di Teramo negli anni precedenti, per finalità assistenziali e di supporto all'istruzione ed al merito scolastico dei figli dei dipendenti, si istituiscono, in piena coerenza con il precedente sistema di welfare, le seguenti iniziative di sostegno ai dipendenti:
 - a) borse di studio a favore dei figli dei dipendenti che valorizzino il merito scolastico;
 - b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia a favore dei dipendenti che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali;
 - d) adesione al costituendo Fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale di cui all'art. 72 – comma 3 – del CCNL del 21/05/2018.
2. Le iniziative di cui al comma 1 – lett. a) (borse di studio) saranno finanziate ed erogate, in continuazione con il previgente sistema, in applicazione del Regolamento sulle borse di studio adottato dall'Ente con Delibera di Giunta n. 165 del 17/10/2017.
3. A sostegno del reddito della famiglia potranno essere riconosciuti, a favore dei dipendenti, sussidi didattici per l'importo che residua dopo l'adesione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui alla lettera d) del comma precedente.
4. In applicazione della lettera d) del precedente comma, l'Ente destinerà, per le finalità di cui all'art. 72 – comma 1 – lett. e), parte delle risorse finanziarie, al costituendo Fondo

di assistenza sanitaria integrativa. L'adesione al Fondo in oggetto sarà perfezionata solo in caso di accettazione da parte della maggioranza dei dipendenti dell'Ente.

5. In caso di non adesione al Fondo di assistenza sanitaria, di cui al precedente comma, l'Ente si attiverà per l'individuazione di un prodotto simile che consenta la copertura parziale dei costi sanitari dei dipendenti.
6. Cessa ogni tipo di finanziamento alla Cassa Mutua dei dipendenti della Camera di Commercio e dell'Unione Regionale.

ALLEGATI

1. Schema di distribuzione delle risorse decentrate di cui all'art. 3
2. Ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019

ALLEGATO 1 – SCHEMA DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO _____

	RISORSE STABILI		
	RISORSE VARIABILI		
	ECONOMIE ANNO PRECEDENTE		
	TOTALE FONDO _____		0,00
ART. 68 – COMMA 1	A DETRARRE		
	P.E.O.		
	INDENNITA' DI COMPARTO		
	RISORSE DISPONIBILI		0,00
	DI CUI STABILI		0,00
CCNL			
ART. 68 – COMMA 2		% su risorse	
lett. a)	Performance Organizzativa		
lett. b)	Performance Individuale		0,00
lett. c)	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis – c.1 lett. a)		0,00
lett. c)	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis – c.1 lett. c)		
lett. e)	Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies – comma 2)		
lett. e)	Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies)		
lett. g)	Specifiche disposizioni di legge (ISTAT – PREMIO)		
lett. j)	Progressioni Economiche		
	TOTALE UTILIZZI		0,00

ALLEGATO 2 - RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

	RISORSE STABILI		135.292,13	
	RISORSE VARIABILI		58.674,78	
	ECONOMIE ANNO PRECEDENTE		0,00	
	TOTALE FONDO 2019		193.966,91	
ART. 68 – COMMA1	A DETRARRE			
	P.E.O.		70.173,99	
	INDENNITA' DI COMPARTO		15.679,68	
	RISORSE DISPONIBILI		108.113,24	
	DI CUI STABILI		49.438,46	
ART. 68 – COMMA 2		% su risorse		
lett. a)	Performance Organizzativa	23,82	25.756,22	
lett. b)	Performance Individuale	55,59	60.097,85	85.854,07
lett. c)	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis – c.1 lett. a)	1,66	1.792,50	85.854,07
lett. c)	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis – c.1 lett. c)		2.100,00	
lett. e)	Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies – comma 2)	0,65	700,00	
lett. e)	Specifiche responsabilità (art. 70-quinquies)	2,47	2.666,67	
lett. g)	Specifiche disposizioni di legge (ISTAT – PREMIO)	0		
lett. j)	Progressioni Economiche	13,87	15.000,00	
	TOTALE UTILIZZI		108.113,24	22.259,17

APPENDICE AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021 RELATIVA AL WELFARE INTEGRATIVO PER L'ANNO 2019

Le parti:

- preso atto di quanto previsto all'art. 19 del CDI 2019-2021 del personale non dirigente dove la Camera di Commercio si è impegnata a concedere benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti sulla base di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21.05.2018;
- fermo restando quanto erogato nel 2018 all'organismo della Cassa Mutua interna della Camera di Commercio per la gestione di benefici di natura assistenziale;
- considerato che la disponibilità annua prevista a budget nell'anno 2018 è stata la seguente:
 - Euro 4.800,00 per le borse di studio a favore dei figli dei dipendenti;
 - Euro 10.019,12 per il contributo alla Cassa Mutua interna;
- tenuto conto che ad oggi per le Camere di Commercio non è ancora possibile aderire al fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni previste al comma 1, lett. e) dell'art. 72 CCNL 21.05.2018 "polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale" in quanto non ancora istituito;
- tenuto altresì conto che l'importo di Euro 10.019,12 stanziato per le iniziative di welfare dell'ente riguarda tutto il personale della Camera di Commercio;
- considerato che per l'anno 2019 la spesa per le borse di studio a favore dei figli dei dipendenti sarà pari ad Euro 3.600,00 con una differenza, rispetto all'anno precedente di Euro 1.200,00;
- ricordato che l'art. 72 consente il finanziamento del welfare integrativo nei limiti delle disponibilità già stanziate con ciò intendendo che il limite di spesa è quanto stanziato nell'anno 2018;

concordano

che per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 72 del CCNL 21.05.2018, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti per un importo complessivo di Euro 11.219,12 (Euro 10.019,12 + Euro 1.200,00 che residua dalle borse di studio) avvenga per la seguente destinazione:

1. Sussidi di tipo assistenziale sanitario: la Camera di Commercio provvederà ad erogare un sussidio a titolo di rimborso per la seguente tipologia di spese, sostenute per il dipendente e/ o i familiari fiscalmente a carico:
 - - visite specialistiche;
 - - accertamenti diagnostici (ticket);
 - - presidi ortopedici e ortodontici;
 - - protesi e altri presidi sanitari;
 - - cure dentarie;
 - - lenti oculistiche curative (esclusa montatura).

- 2) Il sussidio sanitario è erogato in ragione delle spese dichiarate e documentate in originale (con fattura/ricevuta datata nell'anno in corso) a fine anno in una quota percentuale determinata dal rapporto tra l'importo disponibile e il totale delle spese sanitarie presentate da tutti i dipendenti;
- 3) l'importo complessivo erogabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore ad Euro 400,00;
- 4) Se le spese sanitarie presentate da tutti i dipendenti saranno inferiori alla somma disponibile le stesse saranno rimborsate per intero, fermo il limite di Euro 400,00, ed il residuo sarà riportato nel budget per il welfare dell'anno successivo;
- 5) considerata la sperimentality dell'Accordo, le parti si impegnano ad un monitoraggio dello stesso.

- 6) Il presente accordo è valido per l'anno 2019 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Teramo 5 dicembre 2019

CAMERA DI COMMERCIO DI TERAMO

per la RSU

.IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE

per le OO.SS

CISL – FPS

FP – CGIL

UIL – FPL

CSA – RAL