



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	6
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ.....	6
Art. 4 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 5 – Strumenti di premialità.....	7
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	7
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
Art. 7 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	8
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.....	10
Art. 8 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	10
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	12
Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	12
Art. 10 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	12
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	14
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	16
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	16
Art. 12.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	16
Art. 12.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018.....	16
Art. 12.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011.....	16
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE.....	16
Art. 13 - Disciplina del premio differenziale individuale.....	16
Art. 14 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	17
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	17
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO.....	17
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	17
Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	19
Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	19
Art. 18 – Lavoro straordinario e banca delle ore.....	19
Art. 19 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	19
Art. 20 – Welfare integrativo.....	20
Art. 21 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	20
TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO.....	21
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI.....	21
Art. 22 – Campo di applicazione e finalità.....	21
Art. 23 – Contingenti di personale.....	21
Art. 24 – Comunicazione all’utenza.....	21
Art. 25 – Responsabilità del Responsabile di servizio.....	22
TITOLO V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	22
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI SULLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI.....	22
Art. 26 – Formazione e aggiornamento professionali.....	22
Norme finali	



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 della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini (di seguito Camera della Romagna), 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 e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera della Romagna, secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;
- d'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 della Romagna, così come tutte le Camere di commercio italiane, è stata coinvolta - nell'ambito di un più ampio processo di riforma della PA (riforma "Madia") - dal percorso di riforma che la normativa ha definito per la razionalizzazione, la ridefinizione delle funzioni di tutto il sistema camerale nazionale. Fra il 2014 (taglio delle entrate del diritto annuale) e il dicembre 2016 (decreto 219/16 che definisce la riforma, la riduzione del numero nazionale delle camere di commercio, ecc.) le ex Camere di Forlì-Cesena e di Rimini prima e la Camera della Romagna poi hanno 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.

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

Il nuovo CCNL di comparto del 21/05/2018 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, anche a fronte delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, sta predisponendo una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

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



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO 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 21/05/2018. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 CCNL 21/05/2018 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Comma 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/09/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;



- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Fondo risorse decentrate: costituzione

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

Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

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

Art. 69 CCNL 21/05/2018 - Differenziazione del premio individuale

Comma 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.

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

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

Art. 70 CCNL 21/05/2018 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Comma 2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21/05/2018 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

Art. 5 CCNL 21/05/2018 – Confronto

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

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;



- g) *la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
- h) *i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
- i) *negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.*

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dal 01/01/2019 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 21/05/2018.
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 immediate e precettiva.
5. 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.

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.
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.
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 21/05/2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

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 e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale 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 e ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018;
 - d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo** e riconosciute a una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - 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 (si veda successivo Capo V).

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018)

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 e in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare con riferimento all'indennità di comparto;
 - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21/05/2018;
3. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21/05/2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
4. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a 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 riconoscitiva.
 5. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
 6. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.
 7. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

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

(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018)

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera della Romagna sono orientate alla selettività e al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Sulla scorta di quanto affrontato 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 previsti dal presente articolo è strettamente correlata a 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, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera stessa.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di Ente e 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. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema di pianificazione e programmazione dell'Amministrazione, costituito da Relazione Previsionale e Programmatica, Piano della Performance dell'Ente, che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Budget direzionale che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata



nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21/05/2018. Il processo di pianificazione si conclude con l'approvazione e certificazione della Relazione sulla Performance in quanto costituisce condizione necessaria per l'erogazione della premialità.

8. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi e in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.
9. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono 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 e di non appiattimento retributivo. Le risorse sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - b. assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - c. rendere i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'Ente, fornire un'opportunità di crescita individuale e costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale e economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 - d. 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, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - e. promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - f. evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale e rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale;
 - g. migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - h. 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:
 - programmazione/pianificazione strategica, operativa e gestionale, da parte dell'Amministrazione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - 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;
 - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - i. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applicano a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongono la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.
10. Sulla base di quanto espressamente previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi budget economici, ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001. Detti budget sono gestiti, esclusivamente e autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici, nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa



contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.

11. I budget economici di cui sopra sono resi disponibili, dall'Amministrazione, nell'ambito del Budget direzionale (programmazione annuale) ai sensi del D.P.R. 254/2005, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei predetti budget si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento e organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici. Il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione. Al fine di rendere il più possibile omogenea l'applicazione di ciascun istituto economico i dirigenti dell'ente dovranno attuare momenti di confronto preliminare.
12. La quota di risorse destinata alla performance viene ripartita per il **40% alla performance organizzativa** e per il **60% alla performance individuale**. Tali percentuali potranno essere annualmente rideterminate in sede di contrattazione integrativa.
13. Per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente vengono applicati i seguenti parametri di calcolo, per tenere conto dell'apporto delle diverse categorie:

Categoria	Parametro di categoria
A	100
B1	105
B3	110
C	115
D	120

14. Per i dipendenti assunti o cessati in corso d'anno il premio incentivante viene erogato in proporzione al periodo lavorato. Il personale deve aver svolto un periodo di servizio effettivo almeno pari a 4 mesi nell'anno solare di riferimento. Per il personale in regime di part-time l'importo previsto viene riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa. Ai fini del calcolo del servizio effettivo da considerare per l'assegnazione dei premi saranno decurtate le assenze anche non continuative ad eccezione delle giornate di assenza relative a:
 - maternità/paternità obbligatoria;
 - infortunio sul lavoro;
 - permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - permessi sindacali;
 - recupero per lavoro in eccedenza effettuato a vario titolo (giornate festive, prefestive, banca ore, ecc.);
 - permessi elettorali;
 - assenze terapia salvavita;
 - permessi per L.104 usufruiti a titolo personale.
15. Eventuali residui di cui ai premi incentivanti in oggetto saranno riportati all'anno successivo.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21/05/2018)

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 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.



4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti, **in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio** che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
5. 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;
 - sulla base delle risorse stanziare 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;
 - il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata l'applicazione dell'istituto;
 - il personale interessato deve possedere il requisito minimo di **36** mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - le somme disponibili vengono suddivise, destinando a ciascuna Area o Staff un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni di applicazione dell'istituto;
 - di norma dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene attivato l'istituto nel più breve tempo possibile; i Dirigenti, con la collaborazione del servizio risorse umane, provvedono alla redazione delle relative graduatorie, sulla base della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente;
 - le graduatorie, distinte per Aree e categorie di appartenenza vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso;
 - le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
6. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.
7. Annualmente verrà individuata la percentuale di personale di ciascuna categoria che potrà conseguire la progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili nell'anno.
8. In sede di prima applicazione si evidenzia l'eccezionalità delle annualità di progressione economica con decorrenza **dal 1° gennaio 2019** (con valutazioni del triennio 2016, 2017 e 2018) e con decorrenza **dal 1° gennaio 2020** (con valutazioni del triennio 2017, 2018 e 2019).
In particolare l'eccezione riguarda la valutazione delle annualità 2016 e 2017 che sono state effettuate con due diversi sistemi di valutazione per il personale precedentemente dipendente delle ex Camere di Forlì-Cesena e di Rimini, attualmente accorpate nella Camera della Romagna. I punteggi attribuiti ai dipendenti, pur se entrambi su base uguale, non sono omogenei e potrebbero verificarsi situazioni di disparità di trattamento. Per le annualità 2019 e 2020, pertanto, saranno predisposte graduatorie distinte, per il



personale precedentemente dipendente della ex Camera di Forlì-Cesena e per il personale precedentemente dipendente della ex Camera di Rimini.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà al personale di ciascuna graduatoria con il punteggio più elevato, nel rispetto della percentuale prevista e nel limite delle risorse previste per l'anno di riferimento.

Per l'anno 2019 la percentuale di assegnazione delle progressioni economiche è pari al **35%** del personale di ciascuna categoria in servizio al 1 gennaio 2019, con arrotondamento all'unità superiore. L'attribuzione della progressione economica orizzontale spetterà altresì al personale di ciascuna graduatoria collocato in ultima posizione utile a pari merito.

A partire dall'anno 2020 e seguenti, per tutto il personale della Camera della Romagna – Forlì-Cesena e Rimini, saranno predisposte graduatorie per ciascun dirigente, in relazione al personale loro assegnato, con valutazioni omogenee, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo annuale, con la previsione della percentuale da applicare e delle risorse disponibili, applicando la media delle valutazioni del triennio precedente.

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

Art. 9 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21/05/2018)

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.
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 Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente/PO delegata che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente/PO delegata e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Risorse Umane.

Art. 10 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21/05/2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività disagiate, continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 e 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 l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
 - 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 maneggio di valori di cassa.
- 3. Il sistema di valorizzazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene ripartita su ciascun fattore di esposizione:
 - a) DISAGIO: min. 1,00 – max 3,00 euro
 - b) RISCHIO: min. 1,00 – max 3,00 euro
 - c) MANEGGIO VALORI: min. 1,00 – max 4,00 euro
- 4. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a disagio, rischio o maneggio valori;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attivitàL'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
Le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali e degli specifici settori di attività dell'Ente non comportano l'applicazione di particolari criteri di ponderazione.
- 5. 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 disagio, rischio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.
- 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) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Per essere disagiata la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi camerali, deve evidenziare condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- Disagio in caso di **interventi per urgenze al di fuori dell'orario normale di lavoro** (ad esempio chiamate della vigilanza per guasti, allarme, ecc.) **euro 3,00 per evento**

B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 Testo Unico sulla Sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano diretta esposizione a rischi suddetti compete la relativa indennità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Servizio.



C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Personale assegnato agli sportelli
 - euro **1,50** per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a euro 2.000,00;
 - euro **2,00** per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia uguale o superiore a euro 2.000,00;
- Personale assegnato agli sportelli che effettua il controllo giornaliero di cassa e il conseguente versamento presso l'istituto bancario/postale, individuato in apposito provvedimento del Segretario Generale, euro **2,50** per giorno di effettivo svolgimento.

2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

3. L'indennità viene erogata **semestralmente** a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi e abbia effettuato movimentazioni di valori. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/05/2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti **criteri generali**:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- c) 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. Il Segretario Generale, sentiti i dirigenti, provvede al riparto delle somme tra le aree nell'ambito del *budget* economico definito ai sensi dell'art. 8, comma 13, sulla base delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;
- 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, che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato.

2. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 *quinquies* del CCNL 21/5/2018 al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza, tenendo in considerazione i seguenti fattori: (che, se interamente applicabili comportano l'attribuzione dell'indennità massima di euro **3.000,00**)

- *responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari* – valuta l'ampiezza e la significatività del contesto organizzativo in cui è collocata la posizione, in funzione della rilevanza strategica e complessità dell'unità, della responsabilità di risultato e del grado di autonomia organizzativa e gestionale



- *responsabilità di procedimenti amministrativi, responsabilità di progetto, responsabilità amministrativo-contabile* – valuta i procedimenti connotati da particolare complessità o che comportino coordinamento di gruppi di lavoro *punti 1 - 20*
 - *complessità di ruolo* – valuta la complessità delle relazioni gestite e della rete di comunicazione, sia nei confronti degli interlocutori interni sia esterni all'organizzazione *punti 1 - 20*
 - *professionalità e competenze* – valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione *punti 1 - 20*
3. Per quanto riguarda il personale di cat. B e C, le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività: (con graduazione dell'indennità massima di euro **1.800,00**)
- attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili, graduati come segue:**
- *responsabilità di procedimenti amministrativi, responsabilità amministrativo-contabile* – valuta i procedimenti connotati da particolare complessità/risponsabilità *punti 1 - 40*
 - *complessità di ruolo* – valuta la complessità delle relazioni gestite, sia nei confronti degli interlocutori interni sia esterni all'organizzazione *punti 1 - 30*
 - *professionalità e competenze* – valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione *punti 1 - 30*
- attività che comportano assunzione di responsabilità, anche interne all'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili graduati come segue:**
- *responsabilità di procedimenti amministrativi, responsabilità amministrativo-contabile* – valuta i procedimenti connotati da particolare complessità/risponsabilità *punti 1 - 40*
 - *complessità di ruolo* – valuta la complessità delle relazioni gestite, sia nei confronti degli interlocutori interni sia esterni all'organizzazione *punti 1 - 30*
 - *professionalità e competenze* – valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione *punti 1 - 30*
4. A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. La responsabilità è conferita con atto organizzativo del Dirigente. 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 tale atto non potrà essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza di malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.
7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21/05/2018)

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;



- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali:
 - **al personale che garantisce l'attività di tutela del consumatore, nell'ambito dei concorsi a premio, è attribuito un compenso pari al 30% della tariffa stabilita dall'Ente per ogni accesso richiesto, con esclusione della corresponsione del compenso per lavoro straordinario.**
2. Le relative somme saranno annualmente erogate ai dipendenti con atto del Dirigente responsabile dell'Area competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21/05/2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ascrivibili alla Camere della Romagna, si riferiscono a:
- compensi per l'Avvocatura (art. 27 del CCNL 14/09/2000 e R.D.L. n. 1578/1933).
2. Le relative somme saranno erogate trimestralmente ai dipendenti con atto del Dirigente competente.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano Triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Servizio competente.
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21/05/2018.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 13 - Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 7, comma 3:
- 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 della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi lordi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale (*importo individuato per premi correlati alla performance individuale/personale valutato nell'annoX30%*);
 - per *valutazione positiva* s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, è pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio **in ciascuna categoria** e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Area. Qualora più dipendenti conseguano la stessa valutazione che dia luogo a eccedenze rispetto al limite percentuale, il premio verrà attribuito a tutti i pari merito.



Art. 14 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge
(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21/05/2018)

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni prevede la possibilità di operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa.
2. La retribuzione di risultato da corrispondere ai dipendenti dell'Ente con la qualifica di Avvocato – titolari di posizione organizzativa - in possesso dell'Abilitazione all'esercizio della professione forense, incaricati del patrocinio dell'Ente in sede giudiziale ed extragiudiziale, iscritti per conto dell'Ente nell'Elenco Speciale dell'Albo degli Avvocati patrocinanti le pubbliche amministrazioni, è ridotta, in relazione all'ammontare dei compensi, secondo il seguente prospetto:
- 3.

<i>Compenso professionale attribuito (*)</i>	<i>Retribuzione di risultato spettante</i>
fino ad € 5.000,00	100% della retribuzione di risultato conseguita
da € 5.001,00 ad € 15.000,00	80% della retribuzione di risultato conseguita
oltre € 15.000,00	50% della retribuzione di risultato conseguita

(*) secondo le modalità previste dal "Regolamento per il funzionamento dell'Avvocatura della Camera di Commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini e per la disciplina dei compensi professionali spettanti ai suoi avvocati", allegato A) alla delibera di Giunta n. 3 del 28/01/2019.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/05/2018)

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. la valutazione della prestazione resa avviene con cadenza annuale, normalmente l'anno successivo a quello di riferimento e, comunque, formalizzata all'atto di adozione della relazione sulle performance;
 - b. il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente, dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati e, in secondo luogo, in funzione della capacità di realizzare gli stessi in un contesto ambientale e gestionale favorevole;
 - c. 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:
 - nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente, annualmente, in sede di assegnazione degli obiettivi (Piano della Performance) verrà destinata una quota pari ad almeno il 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime;
 - 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 da 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 della performance;

- la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 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 posizione organizzativa, viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

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

- 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 posizione organizzativa, secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

- per il conferimento degli incarichi ad interim, alla posizione organizzativa 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 posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim;

- il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto previsto dall'art. 11 del presente Contratto, 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 interinalmente;

3. estensione temporale dell'incarico conferito;

4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;

5. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;

6. entità del carico di lavoro assunto;

- 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 posizioni organizzative, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21/05/2018, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale nell'Ente risultano essere i seguenti, fatte salve ulteriori previsioni normative che possano nel tempo intervenire:

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge 114/2014;

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;

- piani di razionalizzazione;

- art. 43, Legge 449/1997.

Gli incentivi di cui sopra vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento stabilite dal precedente art. 1.

Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

(norma meramente ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa)

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

Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;



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

Art. 18 – Lavoro straordinario e banca delle ore
(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 40 ore.

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dell'art. 7 comma 4, lettera p), del CCNL 21/05/2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le parti concordano i seguenti 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:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano;
 - detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.

Art. 20 – Welfare integrativo
(art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21/05/2018, le parti danno atto che sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.
2. Le risorse di cui sopra saranno destinate a:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;



- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui sopra sono sostenuti nei limiti degli importi individuali già individuati precedentemente nell'Ente.
 4. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 2, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione ovvero adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa gestito dal sistema camerale a livello nazionale.
 5. Saranno beneficiari delle suddette prestazioni tutti i dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time, in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, in relazione ai mesi di permanenza in servizio.

Art. 21– Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 21/05/2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 22 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12/06/1990, n. 146 e ss.mm.ii., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 23 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'Ente è il seguente:

- rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto - deposito bilanci e atti societari (purché in scadenza secondo i termini di legge)	n. 1 unità di categoria C in servizio in una sede dell'Ente, Cesena, Forlì o Rimini
---	---



- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR) - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste	n. 2 unità di categoria C in servizio nelle sedi di Forlì e Rimini
registrazione brevetti	n. 1 unità di categoria C in servizio in una sede dell'Ente, Cesena, Forlì o Rimini
servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese	n. 1 unità di categoria C in servizio presso le sedi di Forlì o Rimini

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Art. 24 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 25 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.
2. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19/09/2002.

TITOLO V – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI SULLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Art. 26 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore al limite previsto dall'art. 6 comma 13 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente.



4. Il piano della formazione del personale annuale è oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21/05/2018.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/05/2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa, con esclusione della corresponsione della maggiorazione per lavoro straordinario.
6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula sia sul posto di lavoro).
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

Norme finali

In sede di prima applicazione, per l'anno 2019, tutti i provvedimenti riguardanti la gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti sono assunti dal Segretario Generale dell'Ente.

F.to DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

F.to DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE