

**Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente (parte normativa)
della Camera di Commercio di Lecce
triennio 2019/2021**

Il giorno **30 dicembre 2022**, in modalità ibrida presso la sede della Camera di Commercio di Lecce e in collegamento telematico attraverso la piattaforma Google Meet, le parti negoziali composte da:

Dr. Francesco DE GIORGIO

Segretario Generale

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Dr. Stefano Antonio FERILLI

Dr.ssa Daniela RANFONI

Dr. Angelo Antonio RUSSO

Rag. Salvatore STEFANIZZI

Rappresentanti OO.SS. territoriali

C.G.I.L. F.P. Sig. Paolo Taurino

C.I.S.L. F.P. Sig. Elio Giannuzzi

U.I.L. F.P.L. assente

C.S.A Regioni Autonomie Locali Sig. Angelo De Pascali

in esito alla ipotesi di contratto sottoscritta in data 18.12.2019, di cui la Giunta camerale ha autorizzato la sottoscrizione con deliberazione n.74 del 28.12.2022, procedono alla sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo come in epigrafe.

Premessa

In data 21.5.2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. relativo al personale non dirigenziale del comparto “Funzioni locali” per il triennio 2016-2018, che, tra l’altro, ha ridisegnato i modelli relazionali in cui si articolano le relazioni sindacali, individuando per ciascuno di essi le specifiche materie che ne sono oggetto.

Le materie demandate dalla contrattazione nazionale alla contrattazione collettiva integrativa sono

elencate nel comma 4 dell'art.7 del C.C.N.L. 21.5.2018, per le finalità esposte nell'art.3 dello stesso.

La contrattazione integrativa ha durata triennale, fatta eccezione per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, che possono essere negoziati con cadenza annuale.

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente contratto, redatto ai sensi degli artt.7 e 8 del C.C.N.L. comparto “Funzioni locali” sottoscritto il 21.5.2018, si applica a tutto il **personale non dirigenziale** della Camera di Commercio di Lecce, dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1.1.2019 – 31.12.2021 per le parti ad esso delegate dal C.C.N.L. vigente.

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.30.3.2001, n.165 e dallo stesso C.C.N.L.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione della pre-intesa (18.12.2019), salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto collettivo integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

Le risorse complessivamente destinate a sostenere le iniziative volte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi vengono annualmente quantificate e costituite dalla Camera di Commercio di Lecce, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nonché sulla base delle disponibilità di bilancio. La parte sindacale ne riceve successiva informazione.

Le parti concordano, fermo restando l'accertamento da parte dell'Ente della sussistenza della relativa

capacità di spesa in bilancio, l'integrazione della componente variabile del Fondo risorse decentrate nella misura dell'**1,2%** su base annua del monte salari dell'anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza) **per l'annualità 2019** e sino all'ammontare massimo dell'**1,2%** su base annua del monte salari dell'anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza) per le annualità 2020 e 2021, da fissarsi in sede di quantificazione annuale.

Nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. 21.5.2018, le parti concordano che la ripartizione delle risorse che annualmente l'Ente rende disponibili garantisca:

- la destinazione ai trattamenti economici di cui all'art.68, comma 2, lettere dalla a) alla e), delle risorse variabili, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge vigente di cui all'art.67, comma 3 lett. c);
- la destinazione alla performance individuale di risorse variabili nella misura necessaria per rispettare i criteri di cui all'articolo successivo in materia di suddivisione tra performance organizzativa e individuale;
- adeguati compensi, nell'ambito di quanto previsto dal C.C.N.L. e dettagliato dal presente contratto integrativo, ai dipendenti ai quali viene attribuita una specifica responsabilità in relazione all'attività svolta, nonché ai dipendenti che svolgono attività disagiate, particolarmente rischiose, che comportino maneggio valori.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite e utilizzate con modalità tali da:

- promuovere, anche attraverso esse, il coinvolgimento del personale nel miglioramento dei servizi prestati dall'Ente;
- riservare risorse finanziarie di natura stabile, per consentire il riconoscimento, in modo selettivo e nel rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente, dal C.C.N.L. e in sede di contrattazione integrativa, di progressioni economiche all'interno della categoria, garantendo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- riconoscere ai dipendenti premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- corrispondere ai dipendenti individuati sulla base dei criteri generali definiti in contrattazione decentrata integrativa le indennità di responsabilità (*già oggetto di condivisione nella seduta del 27.06.2019*), che restano vigenti fino a concordata modifica, e l'indennità condizioni di lavoro.

A fronte di tali principi e obiettivi, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene in base ai criteri di seguito illustrati.

Le **risorse stabili** vengono destinate:

- a garantire il pagamento dell'indennità di comparto, per la quota a carico del Fondo;
- alle progressioni economiche orizzontali da attribuire in modo programmato nel tempo, allo scopo di evitare l'immediata o comunque

progressiva erosione delle risorse stabili, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero dei dipendenti che possono fruirne. L'ammontare della cifra delle risorse stabili complessivamente libere per l'anno 2019 viene destinata per tale finalità sino all'ammontare massimo di **€.13.000,00**, salvo accordi migliorativi raggiunti in sede annuale; al riguardo le parti auspicano di raggiungere con tale destinazione nel 2019 almeno il 25% delle posizioni nelle categorie D e C e una posizione nella cat. B;

- agli istituti variabili per la cifra rimanente a seguito delle destinazioni di cui al punto precedente, qualora non vincolata per destinazione.

Le risorse variabili vengono destinate:

- a compensare le specifiche responsabilità attribuite, nel limite massimo della cifra destinata nell'anno 2019 alla medesima finalità;
- a compensare le indennità condizioni di lavoro attribuite, sulla base dei criteri specificati nel presente accordo;
- a erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per la differenza tra l'ammontare complessivamente disponibile e le due voci precedenti, a cui si aggiungono le risorse stabili non utilizzate.

Le parti concordano di mantenere validi i suddetti criteri per il triennio 2019-2021, fatto salvo il caso in cui vi sia necessità di modificarli a seguito di riduzione/incremento delle risorse disponibili, novità normative o introdotte dai successivi C.C.N.L.

Art. 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e maggiorazione premio individuale

Sulla scorta dei criteri generali dei sistemi di valutazione della performance vengono di seguito individuati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

- l'attribuzione dei premi correlati alla performance è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità, efficienza ed economicità dei servizi e del flusso di proventi ad essi correlati ed è, quindi, attuata, in unica soluzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dall'Ente;

- l'attribuzione dei premi avviene in quota parte (**30%**) in relazione al contributo del singolo (valutato in relazione alla quantità e qualità) al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e/o dell'Area di appartenenza (*performance organizzativa*) e quota parte (**70%**) in relazione al punteggio di sintesi della *performance individuale*, determinato dalla ponderazione dei parametri dettagliatamente descritti nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
- gli obiettivi di Ente e quelli individuali devono essere definiti in modo da essere chiari e sfidanti ma al tempo stesso “raggiungibili”, vengono valutati sulla scorta di indicatori/parametri predefiniti;
- i premi correlati alla performance vengono attribuiti a consuntivo al termine del processo di valutazione della performance dell'Ente ovvero a seguito delle seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione, programmazione operativa e gestionale, predeterminazione e conoscenza degli obiettivi /risultati attesi e del correlato sistema di valutazione, monitoraggio, verifica degli obiettivi e risultati conseguiti, valutazione dei comportamenti organizzativi attesi, controllo e validazione dei risultati, misurazione e valutazione della performance individuale;
- gli importi riconosciuti a titolo di premi correlati alla performance vengono definiti in base alle risorse decentrate disponibili a tal fine nell'anno prevedendo una differenziazione tra le diverse categorie e in proporzione alle ore effettivamente rese ed all'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- il processo valutativo relativo alla performance individuale vede coinvolti i competenti Responsabili di posizione organizzativa, i competenti Dirigenti con valutazione finale del Segretario Generale, che garantisce una equa e corretta applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti definiscono che la **maggiorazione del premio individuale** prevista dall'art.69 del C.C.N.L. 21.05.2018 viene attribuita, in via sperimentale, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più alta del sistema di valutazione applicato dall'Ente, per la quale viene garantito un importo teorico del 30% più alto rispetto alla media degli importi teorici dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (ovvero a partire da un punteggio conseguito di 60). La valutazione più elevata potrà essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, corrispondente al massimo al 15% dei dipendenti della categoria D e al 15% dei dipendenti delle categorie C e B valutate nel loro complesso, in entrambi i casi con arrotondamento per eccesso all'unità.

Art. 5

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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.

Vengono di seguito individuati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche:

- tutti i dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo (pari a 36 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione) di permanenza nella posizione economica antecedente quella oggetto di attribuzione presso la Camera di Commercio di Lecce sono valutabili ai fini dell'attribuzione della progressione economica;
- le progressioni economiche vengono attribuite con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno in cui vi sono risorse stabili destinate a tale voce;
- per ciascun anno in cui, in applicazione dei criteri previsti dal presente contratto, vengono destinate risorse per attribuire le progressioni economiche, viene ripetuta tutta la procedura;
- l'attribuzione delle progressioni economiche avviene nei limiti delle risorse destinate a tali finalità;
- la progressione economica viene attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto il punteggio maggiore in relazione al numero di progressioni che potranno essere attribuite per categoria. Il punteggio finale preso in considerazione è dato dalla somma tra:
 - a) la media delle risultanze della **valutazione complessiva della performance individuale** conseguita in Camera di Commercio di Lecce nel triennio precedente l'anno di decorrenza della progressione (a cui è attribuito peso **60%**), come rilevate al termine del ciclo di gestione della performance;
 - b) l'**esperienza** maturata negli ambiti professionali della precedente posizione economica con riferimento ai procedimenti e processi amministrativi assegnati (a cui è attribuito peso **20%**);
 - c) la **competenza** acquisita nella partecipazione ai procedimenti e processi amministrativi, dimostrata mediante elaborazione di apposite relazioni illustrate, procedure, manuali e linee guida e certificata mediante percorsi formativi sia autorizzati dalla Camera sia effettuati autonomamente purché di durata superiore alle 20 ore e corredati di attestazione di superamento (a cui è attribuito peso **20%**).

Concorrono alla selezione i dipendenti che conseguono almeno 75/100 nella pesatura dei seguenti ambiti.

	Valutazione media performance triennio	Esperienza	Competenza	Totale
Peso	60	20	20	100

L'**esperienza** viene conteggiata in anni interi corrispondenti al rapporto di lavoro a tempo pieno, al 100% se maturata all'interno della Camera di Commercio di Lecce e al 50% se maturata all'interno di Enti del comparto per i dipendenti assunti in Camera di Commercio tramite procedure di mobilità, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

Anni interi	3	da 4 a 5	da 6 a 7	da 8 a 9	10 e oltre
Punteggio	6	10	14	18	20

La **competenza** acquisita nella partecipazione ai procedimenti e processi amministrativi viene conteggiata effettuando la valutazione, a cura del Segretario Generale, della quantità e qualità degli elaborati prodotti e certificata mediante percorsi formativi sia autorizzati dalla Camera sia effettuati autonomamente purché di durata superiore alle 20 ore e corredati da attestazione di superamento, e attribuisce un punteggio in base alla seguente tabella:

Elaborati comprovanti la competenza		Attribuzione punteggio	Totale punteggio
Competenza acquisita	Numero elaborati	da 0 a 5	fino ad un massimo di 10 punti
	Valutazione complessità e qualità contenuto	da 0 a 5	
Competenza certificata	Percorsi formativi	5 punti per ogni corso di durata superiore alle 20 ore con valutazione finale di superamento	fino ad un massimo di 10 punti

La procedura 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.

In caso di dipendenti conseguenti lo stesso punteggio finale, ai fini dell'attribuzione della progressione economica si terrà conto, nell'assegnazione prioritaria dei seguenti nell'ordine come riportati:

- della media più alta della valutazione del triennio;
- del minor numero di passaggi all'interno della categoria;
- della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza.

Esclusivamente i dipendenti coinvolti vengono informati del risultato, del punteggio finale e di quello riportato in ciascuna delle diverse componenti.

La presente disciplina è vigente sino a concordata modifica.

Art. 6

Individuazione delle misure dell'indennità correlate alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

L'indennità condizioni di lavoro, in base a quanto viene disposto dall'art.70 bis del C.C.N.L. 21.5.2018, viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute e/o che implichino maneggio di valori.

L'indennità viene graduata in relazione alla presenza di tutte o alcune delle su indicate causali nell'attività svolta dal singolo dipendente e in relazione alle caratteristiche (istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali) degli Enti interessati.

Vengono individuate, nei limiti previsti dal C.C.N.L. 21.5.2018, le seguenti misure da corrispondere per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività:

• attività ritenute disagiate per le modalità, gli strumenti o l'ambiente in cui devono essere svolte	€ 1,02
• attività esposte a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute	€ 1,35
• attività implicanti maneggio valori	€ 1,55
• attività disagiate ed esposte a rischio	€ 2,50
• attività disagiate e implicanti maneggio valori	€ 3,00
• attività esposte a rischio e implicanti maneggio valori	€ 3,50
• attività disagiate, esposte al rischio e implicanti maneggio valori	€ 4,00

Le parti concordano che, sulla scorta dell'analisi delle attività svolte, all'interno dell'Ente è individuabile:

- la sola attività dei dipendenti che gestiscono la Cassa centrale che implica maneggio valori sino alla eliminazione del contante;
- la sola attività del centralinista comporta disagio.

Art. 7

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018

Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a €.3.000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità**, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione

organizzativa.

Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Posizioni Organizzative in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
- b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria;

L'importo dell'indennità è determinato nel presente Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo. Continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con ulteriore e successivo accordo decentrato integrativo.

Si prevedono due gradi di responsabilità:

Tipologia di responsabilità “GRADO A”

E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di tale categoria, è attribuibile al personale di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i e/o processo/i complesso/i o responsabilità di sub struttura apicale.

Tipologia responsabilità “GRADO B”

La seconda tipologia denominata “grado B” comprende i dipendenti di categoria C incaricati formalmente di responsabilità.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinque comma 1 del C.C.N.L. 21.05.2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.

Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

	GRADO A	IMPORTO	GRADO B	IMPORTO
III livello	da 11 punti fino a 15 punti	da € 2.520 a € 3.000	da 11 punti fino a 15 punti	da € 1.760 a € 2.000
II livello	da 6 punti fino a 10 punti	da € 1.920 a € 2.400	da 6 punti fino a 10 punti	da € 1.460 a € 1.700
I livello	fino a 5 punti	€ 1.800,00	fino a 5 punti	€ 1.400,00

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITÀ'

RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE	GRADO A PUNTI DA 1 A 3	GRADO B PUNTI DA 1 A 3
Responsabilità giuridica	Oltre 3 procedimenti/processi complessi congiuntamente a coordinamento del servizio o di personale	Fino a 3 procedimenti/processi complessi
Conoscenze giuridiche tecnico	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio	Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio.
Complessità	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna	Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore
Relazioni interne	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi	Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi
Relazioni esterne	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti	Presenze significativa di relazioni collaborative con istituzioni o organismi esterni
Totale complessivo	max 15	max 15

A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, viene definito, a conferma delle precedenti condivisioni raggiunte nella seduta del 27.06.2019, nel presente accordo, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, in un impatto economico sul fondo non superiore alla soglia massima annua di **€.67.000,00**.

Tali criteri restano vigenti sino a concordata modifica.

Art. 8

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

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia.

Art. 9

Criteri generali per l'applicazione di piani di welfare integrativo

La Camera di Commercio di Lecce, nel minimo delle disponibilità già stanziate nel 2018, si impegna a concedere per il triennio 2019-2021 ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale, sulla base di quanto previsto dall'art. 72 del C.C.N.L. 21.5.2018.

Per l'anno 2019 le parti attribuiscono agli organi della Cassa Mutua la definizione dei criteri di ripartizione previsti nel vigente Statuto della Cassa Mutua, nel rispetto dell'art. 72 del C.C.N.L. 21.5.2018.

Art. 10

Correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lettera h) CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto non sono previsti per i titolari di posizione organizzativa ulteriori compensi variabili oltre alla retribuzione di risultato.

Art. 11

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

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.

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.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal Medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

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 dall'Ente con il supporto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed alla presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'Ente e tale da assicurare al Rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia, al pari del restante personale.

In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

L'attività formativa di aggiornamento potrà essere effettuata in modalità di formazione a distanza.

Le attività formative organizzate dall'Ente per il personale si svolgono in orario di servizio e sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 12 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 C.C.N.L. 21.5.2018

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia, in quanto il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere è al di sotto del limite imposto dall'art.53, comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, lasciando ampio margine all'instaurarsi di nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale, anche considerando il limite temporale degli stessi e privilegiando, a partire dal 01.01.2020, le categorie che presentano posizioni soprannumerarie ad esaurimento. Nel caso in cui nel corso del triennio vi fosse la necessità di accordare part time oltre il limite le parti si impegnano a verificare i casi specifici per definire l'elevazione del contingente.

Art. 13 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

E' confermata l'istituzione, ai sensi dell'art.38 bis del C.C.N.L. 14.9.2000, della **Banca delle ore**, un conto individuale per ciascun lavoratore alimentato da prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate, che potranno essere fruite come permessi compensativi, a libera richiesta, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Il limite complessivo annuo per ciascun dipendente viene fissato, nel presente accordo di

contrattazione integrativa con la rappresentanza sindacale, in **30 ore**.

Art. 14

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

Le parti danno atto che la materia è stata disciplinata con ordine di servizio n.2 del 13.1.2015, come integrato e modificato con ordine di servizio n.12 del 13.09.2018, che ha disciplinato l'accesso a forme di flessibilità dell'orario di lavoro ai sensi dell'art.7 comma 3 del D.Lgs. 30.3.2001, n.165.

Art. 15

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multipperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 CCNL 21.5.2018

Le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi è interesse a disciplinare tale materia in quanto al momento non è stata prevista una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario.

Art. 16

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 CCNL 21.5.2018

Preso atto che non vi sono casi di superamento delle 48 ore settimanali medie e che non vi sono particolari necessità che comportino tali orari di lavoro, le parti concordano che per il triennio 2019-2021 non vi sono ragioni che consentono di elevare il periodo di 6 mesi previsto dal C.C.N.L. e dalla normativa sull'orario di lavoro.

Art. 17

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14.9.2000

Le parti, pur riconoscendo che il ricorso al lavoro straordinario deve essere uno strumento eccezionale dell'organizzazione del lavoro ordinario, stabiliscono in 400 ore il limite massimo individuale di lavoro straordinario che può essere autorizzato previa individuazione dei dipendenti da parte del Segretario Generale.

Art. 18

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

In linea con l'obiettivo di continuare a sviluppare il funzionamento dell'Ente in modo coerente con lo sviluppo tecnologico e le novità normative per raggiungere risultati orientati non solo alla

qualità dei servizi offerti all’utenza, ma anche all’abbinamento di tali risultati con “meccanismi di funzionamento” tali da rendere l’organizzazione sempre più agile, flessibile, caratterizzata dalla velocità e tempestività d’azione si attiverà ogni azione operativa finalizzata allo sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti che dovranno essere sempre più orientate alla capacità di adattarsi al cambiamento, all’innovazione anche tecnologico delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione trasversale ed al lavoro in team interfunzionali.

L’Ente si impegna a tal fine, a garantire i migliori supporti tecnologici e formativi necessarie le rappresentanze sindacali a favorirne l’implementazione da parte del personale.

Art. 19

Incremento delle risorse di cui all’art. 15, comma 5 C.C.N.L. 21.5.2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicanti, 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 C.C.N.L. 21.5.2018

Vengono riportate in allegato a titolo esemplificativo e non esaustivo le vigenti fasce di retribuzione delle posizioni organizzative, definite dall’Ente inizialmente con Disposizione Generale n.13 del 24.5.2019, come da ultimo modificate con Disposizione Generale n.39 del 31.12.2021.

Posizione organizzativa	Retribuzione di posizione annua per 13 mensilità
Organizzazione, acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane	€ 13.480,70
Performance	€ 11.894,74
Promozione, Sviluppo e Internazionalizzazione delle imprese, Progettualità	€ 15.859,65
Programmazione, contabilità, bilanci, Controllo di gestione, Programmazione e gestione delle entrate	€ 15.859,65
Provveditorato e gestione del patrimonio camerale	€ 11.894,74
Agricoltura e Politiche per la qualità. Promozione e sviluppo delle filiere e dei distretti. Ambiente e sua salvaguardia.	€ 13.480,70
Sportello Unificato per le Imprese, Assistenza qualificata e procedure abilitative	€ 11.894,74
Affari generali e legali. Segreteria. Gestione documentale.	€ 13.480,70
Centro studi e servizi di informazione economica. Gestione dei servizi di incentivazione delegati dalla Regione Puglia o da altri Enti.	€ 11.894,74
Registro Imprese, R.E.A., Albo artigiani	€ 15.859,65
	€ 135.600,01

Le parti si danno reciprocamente atto che per il periodo oggetto del presente accordo non sussistono i presupposti per l'istituzione di nuove posizioni organizzative o attribuzioni di maggiori responsabilità rispetto all'assetto definito con deliberazione della Giunta camerale n.258 del 9.10.2001, tali da comportare la necessità di incrementare il fondo storicamente fissato per le posizioni organizzative, pari ad €.217.975,25, con una conseguente diminuzione all'importo destinato nel 2017 pari ad **€.161.392,80**, per rispettare il tetto imposto dal D.Lgs.n.75/2017, del Fondo risorse decentrate.

Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione su questa specifica materia, qualora necessario.

Art. 20

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

Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti all'interno dell'Ente, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono quelli previsti per il restante personale non dirigente dall'art. 4 del presente accordo.

Si dà atto che, con disposizione organizzativa n.12 del 15.5.2019, previo confronto con le rappresentanze sindacali, da ultimo nella seduta del 14.5.2019, è stata approvata la disciplina organica delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13, 14 e 15 del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.5.2018.

In tale sede si è condivisa con le rappresentanze sindacali la destinazione al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, di una quota non inferiore al 15% e, precisamente, fissata al **17,50%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Art. 21

Interpretazione autentica

Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa, entro 30 giorni dalla richiesta, e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 22
Disposizioni finali

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo normativo o economico sottoscritto.

Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo qualora se ne ravvisi la necessità per qualsiasi ragione, anche a seguito di intervenute novità contrattuali o normative.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lecce, 30.12.2022.

Dr. Francesco DE GIORGIO

Segretario Generale F.to

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Dr. Stefano Antonio FERILLI

F.to

Dr.ssa Daniela RANFONI

F.to

Dr. Angelo Antonio RUSSO

F.to

Rag. Salvatore STEFANIZZI

F.to

Rappresentanti OO.SS. territoriali

C.G.I.L. F.P. Sig. Paolo Taurino

F.to

C.I.S.L. F.P. Sig. Elio Giannuzzi

F.to

C.S.A Regioni Autonomie Locali Sig. Angelo De Pascali

F.to