

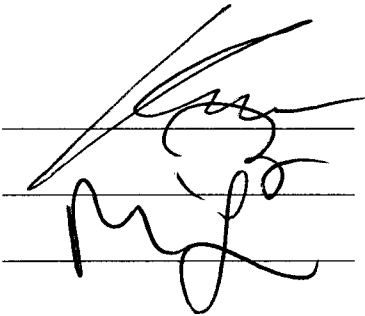
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
VERONA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELLA CCIAA DI VERONA PER IL TRIENNIO  
2019-2021 ED ECONOMICO 2019**

Il giorno 20 del mese di dicembre 2019, alle ore 9,45 presso la sede camerale,

la delegazione di parte datoriale:

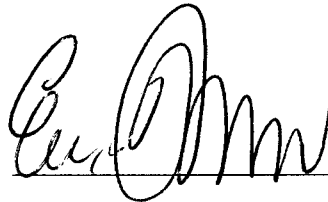
- Veneri Cesare   Presidente
- Borghero Riccardo
- Scola Pietro



e la delegazione di parte sindacale come definita all'art. 7 del CCNL 21.5.2018:

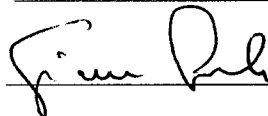
RSU

Bamonti Emiliano



Makovec Chiara

Perale Simone



Pozzi Mia

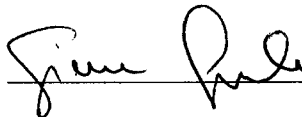
Rodà Natale

Roncoletta Francesca

CGIL TERRITORIALE

CISL TERRITORIALE

UIL TERRITORIALE



CSA TERRITORIALE

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 ed economico 2019

VERONA

**PREMESSA**

Con il presente contratto si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Verona tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

**ART. 1**

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto integrativo decentrato si applica a tutto il personale, esclusi i dirigenti, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, pieno o parziale, della Camera di Commercio di Verona.

**ART. 2**

**DURATA E DECORRENZA**

Il presente contratto ha validità dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatta salva diversa decorrenza espressamente stabilita per singoli istituti, e avrà durata triennale. Esso conserverà la sua efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse decentrate disponibili.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino le materie regolamentate dal presente contratto.

**ART. 3**


**FONDO RISORSE DECENTRATE**

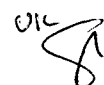
L'importo del Fondo risorse decentrate è calcolato con le modalità di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo.

**ART. 4**

**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (ART. 7 c. 4 lett a CCNL 21.5.2018)**

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

ASU 





# CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

## VERONA

programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti criteri:

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, al fine di evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL.

Le risorse rese annualmente disponibili dalla Camera di Commercio, calcolate ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018, saranno destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa
- b) premi correlati alla performance individuale
- c) indennità condizioni di lavoro
- d) compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 (maggiorazione per attività prestata in giorno festivo)
- e) indennità per specifiche responsabilità
- f) progressioni economiche.

Gli importi destinati alle progressioni economiche potranno essere finanziati esclusivamente con risorse stabili disponibili.

Per l'anno 2019, le parti concordano di destinare le risorse disponibili al finanziamento delle voci di cui sopra nella misura indicata dalla tabella allegata sotto la lettera A.

La destinazione delle voci c) Indennità condizioni di lavoro, d) Compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale, ed e) Indennità per specifiche responsabilità della tabella allegata sotto la lettera A si intenderà confermata anche per gli anni



successivi, fino alla determinazione definitiva, in sede di contrattazione decentrata, della destinazione delle risorse.

Si dà atto che le somme annualmente destinate alle progressioni economiche non potranno in ogni caso finanziare l'acquisizione di posizioni economiche più elevate per una percentuale superiore al 50% del personale in possesso dei requisiti previsti.

Le risorse stabili disponibili non destinate alle progressioni economiche o residue, a conclusione della procedura, saranno destinate all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

**ART. 5**

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE**

**(ART. 7 c. 4 lett c CCNL 21.5.2018)**

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è attuata dall'Amministrazione al fine di conseguire dei miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane nell'ente, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

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.

Nel limite delle risorse annualmente destinate alla realizzazione di nuove progressioni, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza, a seguito di apposita selezione per merito, coerente con le finalità del sistema permanente di valutazione dell'Ente.

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 nelle opportunità di accesso 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) performance individuale del triennio che precede l'anno in cui viene attivato l'istituto, fino ad un massimo di 60 punti, in proporzione alla media delle valutazioni riportate nel triennio precedente, secondo la seguente formula



performance individuale =  $\frac{\text{media valutazioni triennio} \times 60}{100}$

100

b) esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, calcolata attribuendo un punteggio per ogni anno o frazione di anno trascorso dall'ultima posizione economica acquisita, fino ad un massimo di 40 punti.

Per ogni anno di esperienza lavorativa presso la Camera di Commercio di Verona o altro ente camerale con contratto di lavoro a tempo indeterminato: 4 punti per anno.

Per ogni anno di esperienza lavorativa diversa dalla precedente con contratto di lavoro a tempo indeterminato: 2 punti per ogni anno.

Per le frazioni di anno, i punti sono conteggiati proporzionalmente al periodo di servizio svolto.


c) alla sommatoria dei punteggi di cui ai precedenti punti a) e b) andrà aggiunto un punteggio aggiuntivo per i dipendenti risultati idonei ad una precedente selezione propedeutica all'ottenimento della progressione economica rispetto all'attuale posizione economica ricoperta ma che non l'hanno ottenuta a causa dell'esaurimento delle risorse stanziato in quella specifica annualità. Tale punteggio sarà riconosciuto nella misura di 4 punti per ciascuna idoneità.

Ai fini del calcolo delle risultanze della valutazione della performance individuale, il punteggio sarà costituito, per gli anni fino al 2019 compreso, dalla media dei punteggi attribuiti nella scheda di valutazione delle prestazioni e, a partire dal 2020, dalla media dei punteggi attribuiti all'ambito di valutazione "competenze e comportamenti organizzativi e professionali" della scheda di valutazione individuale.

Qualora il personale, sia interno che proveniente da altri enti, risultasse valutato con diversi sistemi di valutazione, si procede ad un'armonizzazione dei punteggi, in riferimento al sistema di valutazione in essere.

Per l'accesso alle posizioni successive alla prima i candidati devono possedere al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione:

1. un periodo di permanenza nella posizione economica di 24 mesi, di cui almeno 12 presso la Camera di commercio di Verona;
2. assenza di sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

VERONA

3. un punteggio nella valutazione della performance individuale, calcolato con le modalità di cui sopra, non inferiore al 55% del massimo ottenibile.

L'importo complessivamente destinato dalle parti alla realizzazione delle progressioni economiche nella categoria verrà ripartito per ciascuna categoria giuridica in proporzione al costo delle progressioni per categoria, calcolato con riferimento al personale in possesso dei requisiti di cui ai precedenti punti da 1) a 3), sulla base della seguente formula:

$$\text{Importo destinato per categoria} = \frac{\text{Costo PEO per categoria}}{\text{Tot. costo teorico PEO}} \times \text{importo destinato PEO}$$

Sulla base delle risultanze della valutazione così effettuata, verrà redatta una graduatoria distinta per ciascuna categoria giuridica. Si procederà quindi all'attribuzione della progressione economica, secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna categoria, per le posizioni finanziabili con le risorse inizialmente destinate a ciascuna categoria, a partire dalla categoria più alta. In caso di impossibilità di attribuire la progressione al dipendente immediatamente successivo nella graduatoria della categoria, i resti eventualmente risultanti all'interno di ciascuna categoria verranno resi disponibili, a partire dalla categoria D, per incrementare il budget a disposizione della categoria immediatamente inferiore; l'eventuale ulteriore residuo verrà reso disponibile con meccanismo circolare, ripartendo dalla categoria D, fino al massimo utilizzo possibile delle risorse.

In caso di parità di punteggio con impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, verrà data precedenza, nell'ordine;

- a) all'appartenenza alla categoria economica inferiore (es. C1 precede C2, C2 precede C3);
- b) alla maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
- c) alla maggiore età anagrafica.

La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali viene fissata al 1° gennaio di ciascun anno.

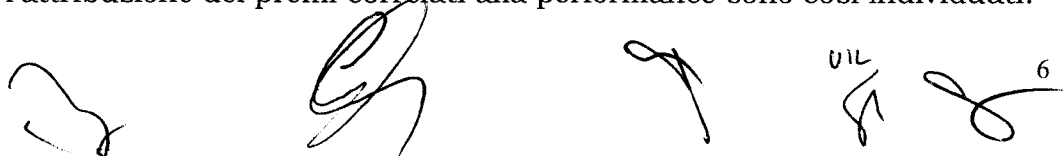
Le posizioni che si liberano per turn-over nel corso dell'anno verranno riassegnate dal 1° gennaio dell'anno successivo.

**ART. 6**

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**(ART. 7 c. 4 lett b CCNL 21.5.2018)**

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono così individuati:



# CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

## VERONA

- il sistema incentivante la produttività e la qualità della prestazione lavorativa è informato ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- le risorse destinate ai premi per la performance sono finalizzate all'incentivazione del personale che partecipa alla realizzazione degli obiettivi assegnati e delle attività di miglioramento dei servizi, nell'ottica dell'efficienza, dell'efficacia, della qualità e della semplificazione delle procedure;
- le risorse sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti;
- l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione;
- l'attribuzione dei premi è pertanto attuata in unica soluzione, dopo la necessaria valutazione dei risultati conseguiti rispetto ai corrispondenti obiettivi indicati nel Piano della performance e dopo la certificazione del livello di raggiungimento degli stessi verificato dall'Organismo indipendente di valutazione;
- non è consentita l'attribuzione di compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 1.8.2019 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", le parti convengono che la valutazione del personale si articolerà nei seguenti due ambiti:

- a) **performance organizzativa**, che esprime il contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente e dell'Area/Servizio di riferimento (cui il soggetto sovrintende o a cui appartiene), calcolata secondo quanto indicato nel Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione vigente;
- b) **performance individuale**, che esprime il contributo fornito dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi e la valutazione delle competenze, intese come l'insieme delle conoscenze, competenze, attitudini e qualità professionali, e dei comportamenti agiti, calcolata secondo quanto indicato nel Sistema Permanente di Misurazione e Valutazione vigente.

I valori assegnati agli ambiti della performance organizzativa e individuale verranno riparametrati in rapporto alla categoria professionale ed all'apporto quantitativo di ciascun dipendente, calcolato in base alla presenza effettiva in servizio rapportata, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata.



# CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

## VERONA

La base di calcolo per la determinazione dei giorni di presenza effettiva sarà determinata, per ciascun anno, sulla base dei giorni lavorativi escludendo i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali.

Ai soli fini della valutazione dell'apporto individuale sono equiparate a presenza in servizio solamente le assenze per esigenze di servizio, riposi compensativi, recupero di orario straordinario, ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse, maternità obbligatoria e permessi Legge 104/92.

Le giornate di sabato saranno considerate presenza in servizio solo per attività lavorativa di durata non inferiore alla durata convenzionale della giornata lavorativa del singolo, purché non abbia dato luogo a recupero compensativo.

Per conteggiare le giornate di assenza in modo omogeneo, considerato che vari istituti contrattuali consentono la fruizione anche ad ore, si procede ad una armonizzazione rapportando la durata oraria dell'assenza alla durata convenzionale della giornata lavorativa, pari a 7 ore e 12 minuti per il personale a tempo pieno, e, per il personale con rapporto a tempo parziale, pari alla durata indicata nel contratto individuale di lavoro.

I parametri correlati alla categoria professionale sono i seguenti:

### CATEGORIA PROFESSIONALE

parametro professionale

D	160
C	140
B	120
A	100

Il calcolo dei premi "performance organizzativa" e "performance individuale" avrà luogo nel seguente modo:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Budget (performance organizzativa/individuale)}}{\Sigma \text{ punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$$

Nel caso in cui nel corso del mese un dipendente sia passato alla categoria superiore a seguito di procedure selettive, ai fini della corresponsione dei premi, verrà conteggiato in entrambe le categorie proporzionalmente al periodo trascorso; analogamente nel caso in cui un dipendente trasformi il rapporto di lavoro a tempo



CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA

VERONA

parziale nel corso del mese, riceverà i compensi decurtati proporzionalmente al periodo di tempo trascorso in part-time.

Il personale che presta servizio presso l'ente con contratto a tempo determinato, a condizione che abbia svolto, nell'anno di riferimento, almeno 6 mesi di servizio presso la Camera di Commercio di Verona, parteciperà all'erogazione del premio correlato alla performance, se coinvolto nella realizzazione degli obiettivi dell'ente e delle attività assegnate dai Dirigenti.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione sarà attribuita a 5 dipendenti, e comunque a non più di 2 dipendenti per categoria, prevedendo che le categorie A e B, in questo caso, costituiscano un'unica categoria.

Ai fini della determinazione del valore della maggiorazione da attribuire ai dipendenti, sulla base delle percentuali di cui sopra, si procederà come segue:

- 1) calcolo del valore medio dei premi, sulla base delle risorse complessivamente destinate (importo premi "performance individuale" / n. di dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento);
- 2) calcolo dell'importo della maggiorazione (valore medio dei premi x 30%);
- 3) calcolo della quota da detrarre dal totale dei premi da attribuire alla performance individuale (valore maggiorazione x n. 5 dipendenti destinatari della maggiorazione);
- 4) calcolo dell'importo maggiorato per i dipendenti destinatari, sulla base delle migliori valutazioni riportate.

Nel caso di parità di punteggio, prederanno i dipendenti con maggiore anzianità, nell'ordine:

- nella posizione economica;
- nella categoria giuridica;
- nell'Ente

Ai dipendenti con contratto a tempo parziale la maggiorazione verrà riconosciuta per intero.

**ART. 7**

**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO E INDIVIDUAZIONE DELLA MISURA ECONOMICA**

**(ART. 7 c. 4 lett D CCNL 21.5.2018)**

**INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21.5.2018)**

UIC  




L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) particolarmente disagiate, da parte del personale che svolge attività di verifica, ispettiva o di sorveglianza nel settore della metrologia legale, dei metalli preziosi e della sicurezza e conformità dei prodotti, al di fuori della sede camerale e per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative;
- b) particolarmente disagiate, da parte del personale che svolga attività, il sabato o nei festivi, in occasione di eventi organizzati, dalla Camera di Commercio o da terzi, presso il Centro congressi camerale, per un minimo di tre ore e mezza effettive e continuative;
- c) esposte a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, correlate, in via ordinaria, alla conduzione dell'auto camerale o all'attività di stamperia.

Tenuto conto dell'effettiva incidenza delle causali di cui ai punti precedenti nelle attività svolte dal dipendente, l'indennità di cui al presente articolo sarà così commisurata:

- € 7,00 per ogni giornata di verifica, nella quale si verifichino le condizioni di cui al precedente punto a), tenuto conto che l'attività viene svolta con conduzione dell'auto camerale;
- € 10,00 per ogni giornata in cui si verifichino le condizioni di cui al precedente punto b), tenuto conto che lo svolgimento dell'attività richiede lo svolgimento della prestazione lavorativa in giornate non lavorative per il restante personale;
- € 1,35 per ogni giornata di effettiva esposizione al rischio, per il personale che svolga le attività di cui al precedente punto c).

L'attribuzione delle indennità è di esclusiva competenza del Dirigente di Area, che comunicherà per iscritto le attività svolte, per le quali l'indennità è riconosciuta, oltre all'importo della stessa.

L'importo delle singole indennità verrà erogato mensilmente, sulla base del numero di giornate di svolgimento delle attività. Al personale con orario di lavoro a tempo parziale l'indennità verrà corrisposta in misura intera.

L'indennità di cui al precedente punto b) è cumulabile con altre indennità previste dal presente CCDI (es. indennità di responsabilità)

#### ART. 8

#### CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(ART. 7 c. 4 lett D CCNL 21.5.2018)

(ART. 70 quinquies c. 2 lett b CCNL 21.5.2018)

vic  
S

S

S

S

10  
S

VERONA

E' riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70-quiues comma 2, nella misura di € 300 annui, per lo svolgimento dei compiti di responsabilità eventualmente affidati:

- 1) agli addetti dell'ufficio per le relazioni con il pubblico.
- 2) al personale che svolge funzioni di archivista informatico, per la protocollazione della corrispondenza con il programma informatico del protocollo generale e secondo le regole del relativo Manuale di Gestione, per un numero totale di protocolli annui superiore a 400.

L'indennità di cui al precedente punto 2) sarà corrisposta annualmente, in unica soluzione, sulla base delle risultanze del registro di protocollo, entro il mese di gennaio successivo al periodo di assegnazione dell'incarico.

E' inoltre riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, di importo non superiore a € 2.000,00, di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, la posizione di lavoro deve quindi riguardare attività, incarichi o compiti che comportino responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

Le posizioni comportanti specifiche responsabilità e gli importi delle indennità correlate verranno individuate e graduate dal Comitato dei Dirigenti sulla base dei seguenti criteri:

1. complessità delle funzioni assegnate e/o tipologia e quantità dei prodotti/servizi erogati;
2. responsabilità richiesta alla posizione;
3. autonomia richiesta alla posizione;
4. quantità/qualità di relazioni interne/esterne;
5. complessità dei problemi da affrontare/sviluppo qualità dei servizi/impatto dell'attività sui servizi resi,

I punteggi complessivi saranno raggruppati in fasce distinte. A ciascuna fascia di punteggio corrisponderà un diverso valore economico.

L'attribuzione delle indennità è di esclusiva competenza del Dirigente di Area, che indicherà nella lettera di incarico, i compiti comportanti specifiche responsabilità, oltre all'importo dell'indennità riconosciuta ed all'eventuale termine di durata dell'incarico, che potrà variare in base alle effettive esigenze organizzative dell'ente.

UIC  
87

L'importo delle singole indennità è annuo e verrà erogato mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo stabilito verrà riproporzionato in base alla percentuale del contratto di lavoro a part time. Per gli incarichi attribuiti/esercitati in corso d'anno, la relativa indennità sarà corrisposta in misura proporzionale al periodo.

Le indennità di cui al presente articolo non saranno tra loro in alcun caso cumulabili.

**ART. 9**

**CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

**(ART. 7 c. 4 lett h CCNL 21.5.2018)**

La Camera di Commercio, nei limiti delle risorse già stanziare nel 2017, si impegna a concedere ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale, sulla base di quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 21.5.2018 e in applicazione dei criteri e con le modalità stabiliti con deliberazione di Giunta n. 163 del 26.6.2014.

I benefici riconosciuti dall'amministrazione direttamente ai dipendenti, hanno lo scopo di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con contributi per il rimborso di spese sostenute per se stessi o per familiari fiscalmente a carico per:

- a) l'assistenza medica per visite e per interventi eseguiti sia a domicilio che ambulatorialmente;
- b) i medicinali, cui sono equiparati: i prodotti omeopatici ed erboristici; le specialità "da banco" ed i prodotti raggruppati sotto la voce "varie" dell'Informatore Farmaceutico". Sono in ogni caso esclusi i prodotti igienici e per cosmesi e i prodotti dietetici od alimentari di qualsiasi genere;
- c) le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio; prestazioni specialistiche riabilitative; forme generali di assistenza (medicazioni, terapie fisiche) eseguite da personale professionalmente riconosciuto e su prescrizione medica;
- d) i certificati medici rilasciati per lo svolgimento di attività sportiva non agonistica;
- e) i ricoveri con degenza in ospedale e/o in casa di cura riconosciuta, con esclusione delle spese per gli eventuali accompagnatori, ancorché necessari;
- f) le prestazioni di medicina alternativa;
- g) l'assistenza infermieristica, anche domiciliare, eseguita da personale avente titolo professionale riconosciuto, nei seguenti casi:
  1. a seguito di interventi chirurgici a lungo decorso post-operatorio;
  2. nelle fasi terminali di gravi malattie;
  3. nei casi di gravi malattie invalidanti o cronicizzate;
- h) l'assistenza personale, anche domiciliare, in altri casi di particolare necessità debitamente documentati;

VERONA

- i) la strumentazione di supporto nei casi di interventi o gravi forme di malattie invalidanti o croniche (es. stampelle, carrozzelle, cuscini e materassi anti-decubito, etc.);
- j) cure e protesi odontoiatriche, nonché apparecchi ortodontici;
- k) le prestazioni integrative quali protesi ortopediche, oculari, acustiche, cinti erniari e simili, ginocchiere, calze, ventriere elastiche, etc.;
- l) lenti per occhiali e montatura; lenti corneali e liquidi di conservazione e manutenzione;
- m) cure termali e idropiniche;
- n) contributi sulle rette per cure marine, montane, elioterapiche, previa prescrizione medica che ne attesti l'effettiva necessità;
- o) spese per iscrizioni, tasse, rette, libri di testo sostenute per la frequenza a scuole ed istituti di ogni ordine e grado (dal "nido" all'Università), comprese le spese per refezione scolastica. Sono in ogni caso escluse le spese per corsi di formazione non strettamente connessi all'acquisizione di un titolo di studio primario, secondario o universitario (a titolo esemplificativo, sono esclusi: corsi di lingue, informatica, attività motorie e discipline sportive, ecc.);
- p) trasporto pubblico locale a favore del dipendente.

Il dettaglio delle tipologie di benefici riconosciuti e le relative modalità applicative saranno individuati in un apposito disciplinare.

Eventuali somme residue dopo l'applicazione del presente istituto confluiranno nel fondo di assistenza dell'esercizio successivo.

**ART. 10**

**LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE  
CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO**

**(ART. 7 c. 4 lett m CCNL 21.5.2018)**

La Camera di Commercio si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, allo svolgimento di mansioni a rischio.

UIC  




La Camera di Commercio si 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.

La Camera di Commercio assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui sopra.

La Camera di Commercio si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione a tutto il personale in materia di sicurezza e salute.

**ART. 11**

**ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO**

**PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53 C. 2 CCNL 21.5.2018**

**(ART. 7 c. 4 lett n CCNL 21.5.2018)**

Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, stabilito dal comma 2 dell'art. 53 CCNL 21.5.2018, è elevato di un ulteriore 10%, per ciascuna categoria, da riservare al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%.

In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

**ART. 12**

**CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE FASCE TEMPORALI DI**

**FLESSIBILITA' ORARIA IN ENTRATA ED IN USCITA, AL FINE DI CONSEGUIRE**

**UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE**

**(ART. 7 c. 4 lett p CCNL 21.5.2018)**

Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattiniera e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro e delle ore complessivamente previste nel mese.

Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;



VERONA

- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza del personale sia obbligatoria, fatte salve ovviamente le assenze per malattia o quelle precedentemente autorizzate per ferie e permessi.

Il dipendente può avvalersi della facoltà in entrata ed uscita nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale regolarizzazione dell'orario deve essere effettuata secondo le modalità e i tempi definiti e concordati con il dirigente.

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere in tutto od in parte, ad altro dipendente, le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le 4 settimane annuali (corrispondenti a 20 giorni lavorativi), di cui il lavoratore deve necessariamente fruirne ai sensi dell'art. 10 del d.Lgs. n. 66/2003.

Le esigenze che consentono l'utilizzo di tale istituto sono:

- necessità di prestare assistenza ai figli minori, al coniuge, anche derivante da unione civile di cui alla Legge n. 76/2016, al convivente, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute;
- situazioni legate alle condizioni di salute del dipendente in relazione al periodo di comparto.

La stabile convivenza con il dipendente deve risultare da certificazione anagrafica.

Per le modalità di cessione delle ferie si richiamano le disposizioni dell'art. 30 del CCNL 21.5.2018.

**ART. 13**

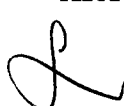
**ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. 38 CCNL 14.9.2000)**

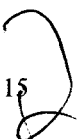
**(ART. 7 c. 4 lett s CCNL 21.5.2018)**

Il limite massimo individuale di cui all'articolo 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999 è elevato per 2 dipendenti, per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, a 250 ore annue, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo 14 del CCNL 1.04.1999.

**ART. 14**

UCC  

15  


CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
VERONA

**CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI  
RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**(ART. 7 c. 4 lett. v CCNL 21.5.2018)**

La retribuzione teorica di risultato di ciascuna posizione organizzativa è pari al 25% dell'importo della rispettiva retribuzione di posizione, come definita dalla Camera di commercio con propri provvedimenti.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, che avranno come riferimento, coerentemente con quanto previsto per il personale non dirigente, gli ambiti di valutazione della performance organizzativa, intesa come contributo al raggiungimento di obiettivi complessivi di Ente/Area/Servizio, della performance individuale, intesa come raggiungimento di obiettivi individuali o come contributo al raggiungimento di obiettivi di gruppo, e delle competenze e comportamenti.

**ART. 15**

**RIMBORSO SPESE PER CONSUMI ENERGETICI PER IL PERSONALE IN  
TELELAVORO**

**(art. 1 comma 7 CCNL 14.9.2000)**

Al personale che svolge attività di telelavoro presso il proprio domicilio verrà riconosciuto un rimborso forfettario, per i consumi energetici connessi al funzionamento della postazione di lavoro, pari ad € 1,40 lordi per ciascuna giornata di attività lavorativa svolta in telelavoro.

Le parti si impegnano a rivedere il presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative, novità introdotte dai futuri CCNL o eventuali nuove esigenze che dovessero emergere, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

**ART. 16**

**DISAPPLICAZIONI**

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, vengono disapplicate tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi e contratti decentrati in contrasto con il presente contratto decentrato o disciplinate diversamente.

UCL  






**ART. 17**

**VINCOLI E INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalle norme di legge o dalla contrattazione nazionale le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto. In caso di mancato accordo si applica quanto previsto dall'art. 40 comma 3-ter del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art 54 del D.lgs. 150/2009.

**ART. 18**

**DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

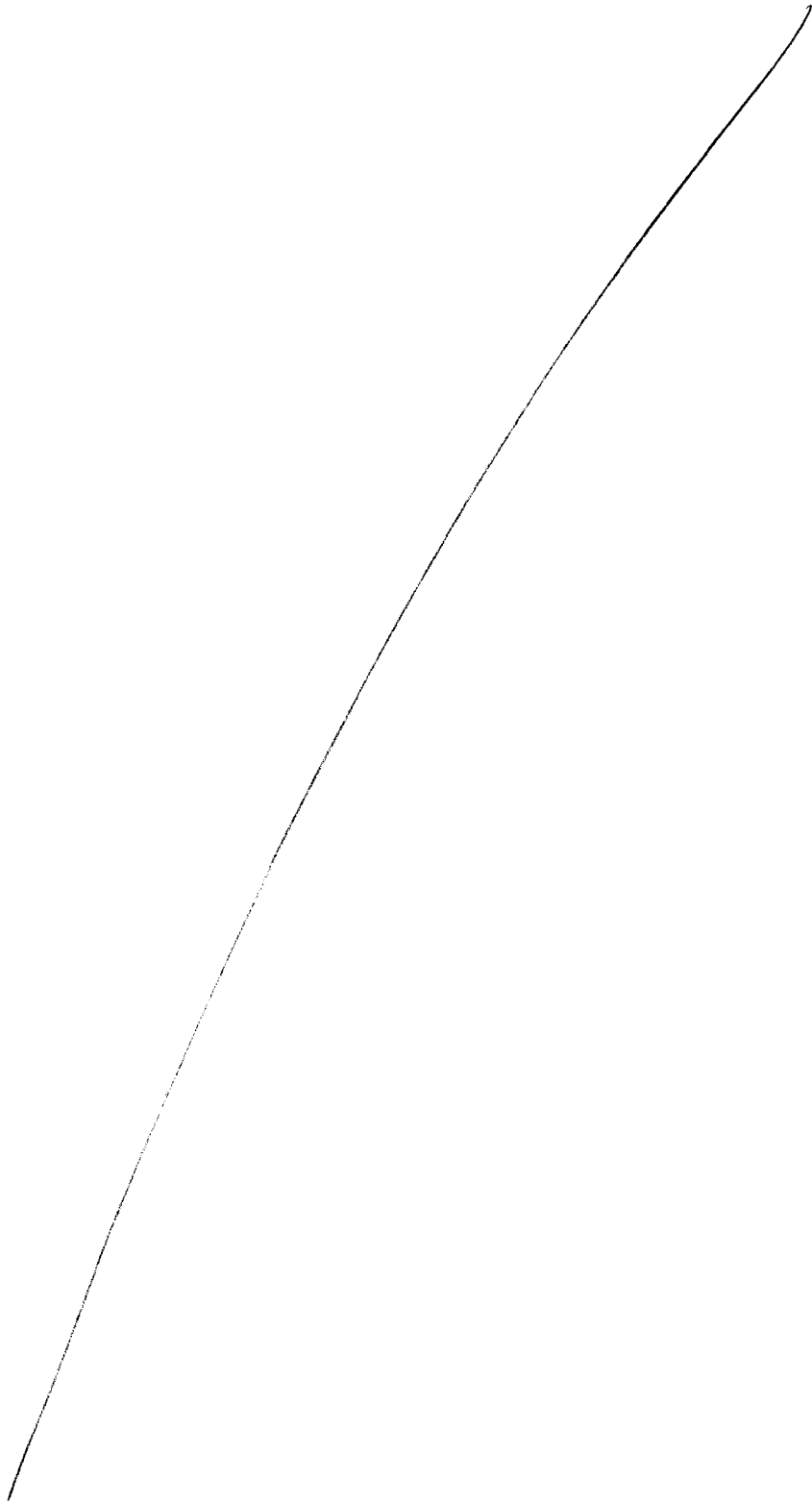
Le disposizioni di cui ai precedenti artt. 7 e 8 si applicano a decorrere dal 1.1.2020, nei limiti delle risorse che le parti concorderanno di destinare al finanziamento di tali voci. Per l'anno 2019, continueranno a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 1 del CCDI 21.12.2018 con riferimento alle "Indennità condizioni di lavoro", e di cui all'art. 6 del CCDI 10.6.2013 con riferimento alle "Indennità di responsabilità".

Le disposizioni di cui all'art. 6 del presente accordo, limitatamente alla valutazione della performance organizzativa, si applicheranno anch'esse a decorrere dal 1.1.2020. Per l'anno 2019, l'importo destinato al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance" verrà distribuito in un'unica soluzione annuale, entro marzo 2020, a completamento della procedura di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi indicati nel Piano della Performance e dopo la certificazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

Le parti concordano infine di destinare al finanziamento della voce "Premi correlati alla performance", dell'allegato A dell'accordo citato, le eventuali risorse che si rendessero disponibili a seguito di quantificazione definitiva del Fondo risorse decentrate anno 2019 da parte dell'Amministrazione.

UIC  
81

17



RISORSE DECENTRATE UTILIZZO FONDO ANNUALITA' 2019		IMPORTO
RISORSE 2019	TIPOLOGIA	€
RISORSE STABILI		€
<b>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa</b>		
<b>ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018</b>		<b>€ 337.840,00</b>
COMMA 1	differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.o. assegnate in base a contratti decentrati	€ 290.000,00
	quote indennità comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004)	€ 47.500,00
	indennità personale ex-VIII <sup>^</sup> qual.funz.le non titolare di p.o.	
	indennità personale categorie A e B	€ 340,00
	differenza tra risorse stabili ed impieghi fissi(1)	€ 54.774,45
<b>RISORSE STABILI DISPONIBILI CCI 2019</b>		
<b>RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 251.491,50</b>
<b>Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo</b>		
<b>ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018</b>		<b>€ 306.265,95</b>
COMMA 2 LETT. A)	premi correlati alla performance organizzativa (50%)	114.682,98
COMMA 2 LETT. B)	premi correlati alla performance individuale (50%)	114.682,97
COMMA 2 LETT. C)	indennità legate a particolari condizioni di lavoro (disagio, rischi)	1.900,00
COMMA 2 LETT. D)	compensi per attività prestata in giorno di riposo settimanale (maggiorazione)	1.000,00
COMMA 2 LETT. E) ART. 70-QUINQUIES	indennità per specifiche responsabilità	39.000,00
COMMA 2 LETT. G)	compensi previsti da disposizioni di legge (inclusi quelli Istat), solo a valere sulle risorse ex art. 67, comma 3, lett. c)	
COMMA 2 LETT. J)	progressioni economiche aventi decorrenza nell'anno (finanziate con risorse stabili disponibili)	35.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 644.105,95</b>
		<b>229.365,95</b>

Ai sensi dell'art. 67 c. 4 del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che, tenuto conto della capacità di spesa del bilancio dell'Ente, l'ammontare del Fondo risorse decentrate dell'anno 2019 è comprensivo dell'importo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

VIL  
S

